

Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Bali Kulina Utama

Wina Novriani Ni Made¹ Yudhaningsih Ni Made² Gede Supraptha I Nyoman³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta

Winanovriani14@gmail.com¹ nimaneyudha@gmail.com² supraptha58@gmail.com³

ABSTRACT

This study investigates the phenomenon of low turnover rates at PT Bali Kulina Utama, despite deficiencies in recognition, rewards, and career development opportunities. The study aims to analyze the impact of leadership style, work environment, and compensation on employee loyalty, and to explore the combined effect of these factors on employee retention at the company. The research employs a quantitative approach with a sample size of 58 employees from PT Bali Kulina Utama. Data collection is conducted using a questionnaire, and measurement is based on a Likert scale. Data analysis involves descriptive statistics, multiple linear regression, and hypothesis testing, with data processed using SPSS 27 for Windows. The results of the t-test indicate that the Leadership Style variable has a significance value of 0.0446, which is less than 0.05, suggesting that Leadership Style has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Bali Kulina Utama. The Work Environment variable has a significance value of 0.040, also less than 0.05, indicating a positive and significant impact on employee loyalty. The Compensation variable has a significance value of 0.043, which is less than 0.05, demonstrating a positive and significant influence on employee loyalty. The F-test results show an Fvalue of 5.531 with a significance level of 0.012, indicating a positive and significant impact of Leadership Style, Work Environment, and Compensation on employee loyalty at PT Bali Kulina Utama.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Compensation, Work Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena rendahnya tingkat *turnover* di PT Bali Kulina Utama, meskipun ada kekurangan dalam pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karir. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, serta mengeksplorasi dampak gabungan ketiga faktor tersebut terhadap retensi karyawan di perusahaan. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 58 orang karyawan PT. Bali Kulina Utama. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 27 for Windows. Berdasarkan hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,0446 yang berarti < 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT. Bali Kulina Utama. Variabel Lingkungan Kerja Produk memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040 yang berarti < 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT. Bali Kulina Utama. Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,043 yang berarti < 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh dan positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT. Bali

Kulina Utama. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 5.531 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikansi antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja PT. Bali Kulina Utama.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dapat dibagi menjadi 2 yaitu sumber daya manusia (SDM) makro dan sumber daya manusia (SDM) mikro. sumber daya manusia (SDM) mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu organisasi yang biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sedangkan, sumber daya manusia (SDM) makro adalah penduduk suatu wilayah yang sudah memasuki usia produktif untuk bekerja, baik yang belum bekerja, maupun yang sudah bekerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen utama pada suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain.

Dari uraian singkat di atas dapat dijabarkan bahwa peran dan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu secara mikro dan makro. Secara mikro sumber daya manusia berperan dalam hal faktor produksi (ketenagakerjaan). Sedangkan secara makro peran sumber daya manusia dalam hal pembangunan dan kependudukan.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi seorang pimpinan perusahaan yang baik, harus memiliki keahlian *interpersonal* yang luar biasa. Sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kesalahan dalam hubungan dengan para karyawan di dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha (1995) gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Dalam memahami gaya kepemimpinan, terdapat tiga kajian pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu.

Pendekatan perilaku memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas

dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu. Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja adalah kehidupansosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh dari suatu organisasi atau perusahaan dapat berbentuk fisik maupun non fisik dan dihitung serta diberikan kepada seseorang. Kompensasi juga termasuk insentif dan program kesejahteraan untuk karyawan (*employee/benefit/service*). Pengelolaan kompensasi adalah kegiatan yang sangat penting untuk memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi/perusahaan dapat menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas.

Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli. Dalam jurnal yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional *Office* Malang) oleh Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono menyebutkan menurut Handoko (2001:155) "menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut". Menurut Martoyo (2000:216) "Kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*)".

Dari pengertian kompensasi menurut para ahli di atas menyebutkan segala sesuatu bentuk dari balas jasa perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Balas jasa dalam bentuk kompensasi seperti uang dan fasilitas perusahaan yang diterima karyawan karena telah melakukan tugasnya.

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dapat bermakna bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal dan loyalitas terhadap suatu organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Dari kesimpulan menurut para ahli di atas bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan suatu kondisi dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai rasa memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangsih terhadap upaya untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

Penelitian ini merujuk kepada variabel apa saja yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Penulis memilih tiga variabel bebas yang akan di uji dalam penelitian ini yaitu; gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ryenadi Purwadik dengan judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri di Kota Dumai" pada tahun 2021 menyatakan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri di Kota Dumai. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Achmad Chaled dengan judul skripsi "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang" pada tahun 2020 mengatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang. Sedangkan Menurut Dila Wulandari Batubara dan Eka Purnama Sari dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)" mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini dilakukan untuk memahami fenomena menarik yang terjadi di PT Bali Kulina Utama, di mana meskipun terdapat beberapa faktor negatif seperti kurangnya pengakuan dan penghargaan serta minimnya peluang pengembangan karir yang biasanya menyebabkan penurunan motivasi dan loyalitas, namun tingkat *turnover* di perusahaan ini tetap rendah.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi loyalitas karyawan dan mempertahankan mereka di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan, serta memahami mekanisme apa yang membuat karyawan tetap bertahan meskipun menghadapi kondisi yang biasanya memicu *turnover* tinggi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja

karyawan, dan pengaruh gabungan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi terhadap loyalitas kerjakaryawan pada PT Bali Kulina Utama.

Dengan ini judul yang akan digunakan yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di PT. Bali Kulina Utama”. Latar tempat penelitian ini yaitu di PT. Bali Kulina Utama, tempat ini dipilih karena tepat bagi peneliti untuk membahas mengenai variabel terkait, disamping itu karena di PT. Bali Kulina Utama ini belum pernah dilakukan penelitian serupa.

Tujuan Penelitian

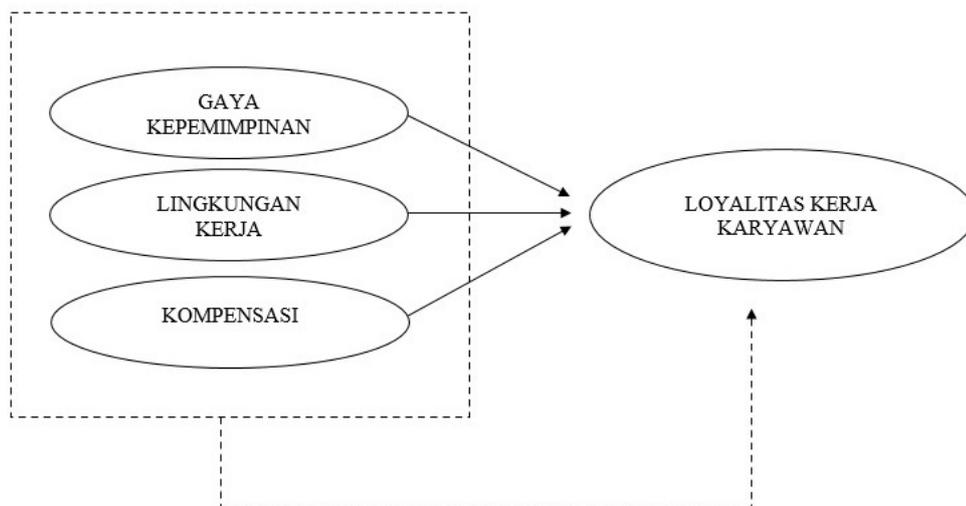
Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bali Kulina Utama.
2. Untuk mengetahui apa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bali Kulina Utama.
3. Untuk mengetahui apa pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bali Kulina Utama.
4. Untuk mengetahui apa Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bali Kulina Utama.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah

penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Pendekatan penelitian digunakan penelitian kuantitatif merupakan penyederhanaan kompleksitas gejala dengan mereduksi ke dalam ukuran yang ditangani dan diukur (Purwanto, 2006: 72).

Objek penelitian adalah topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Objek penelitian yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Bali Kulina Utama. Sedangkan yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Bali Kulina Utama. Total karyawan sebanyak 134 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang digunakan sebanyak 58 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 27 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Statistik Uji yang digunakan pada uji validitas adalah *r* hitung. Nilai *r* hitung akan dibandingkan dengan nilai *r* tabel yang diperoleh dari *r* tabel (*pearson product moment*) dengan derajat bebas (*degree of freedom* atau *df*) sebesar $n - 2$ dimana *n* adalah jumlah responden yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	Instrumen	Item Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
1	GP1	.669**	0.335	Valid
2	GP2	.636**	0.335	Valid
3	GP3	.818**	0.335	Valid
4	GP4	.704**	0.335	Valid
5	GP5	.530**	0.335	Valid
6	GP6	.621**	0.335	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	LK1	.752**	0.335	Valid
2	LK2	.735**	0.335	Valid
3	LK3	.753**	0.335	Valid
4	LK4	.549**	0.335	Valid
Kompensasi (X3)				
1	KI1	.818**	0.335	Valid
2	KI2	.678**	0.335	Valid

3	KI3	.754**	0.335	Valid
4	KI4	.756**	0.335	Valid
Loyalitas Kerja (Y)				
1	LS1	.753**	0.335	Valid
2	LS2	.767**	0.335	Valid
3	LS3	.757**	0.335	Valid
4	LS4	.727**	0.335	Valid

Sumber: Data olahan, 2024

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid karena item tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,335. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir indikator valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu *test* merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Dalam hal ini, reliabilitas instrumen diukur dengan *cronbach's alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2001: 133).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Alpha	Nilai Minimum Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,744	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,779	0,60	Reliabel
3	Kompensasi	0,800	0,60	Reliabel
4	Loyalitas kerja	0,796	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan uji realibilitas variabel gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas kerja menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner reliabel karena nilai *cronbach's alpha* untuk item pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,60. Maka disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengambil data.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sampel data mengikuti distribusi normal. Uji ini sangat berguna dalam statistik inferensial karena banyak analisis statistik lebih lanjut, seperti uji-t dan ANOVA, mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas, berikut adalah hasil uji normalitas data:

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.17852748
Most Extreme Differences	Absolute		.146
	Positive		.091
	Negative		-.146
Test Statistic			.146
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.404
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.003
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.002
		Upper Bound	.005
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan nilai p-value adalah 0.404 (lebih besar dari 0.05), kita gagal menolak hipotesis nol. Artinya, tidak ada bukti yang cukup untuk mengatakan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji ini, secara umum kita dapat menyimpulkan bahwa data sampel tidak menunjukkan deviasi signifikan dari distribusi normal berdasarkan Asymp. Sig. (2-tailed).

Hasil uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel *independen* pada model regresi. Kemiripan antar variabel *independen* dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara

variabelindependen dengan variabel independen yang lain

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.361	2.769
.422	2.369
.250	3.992

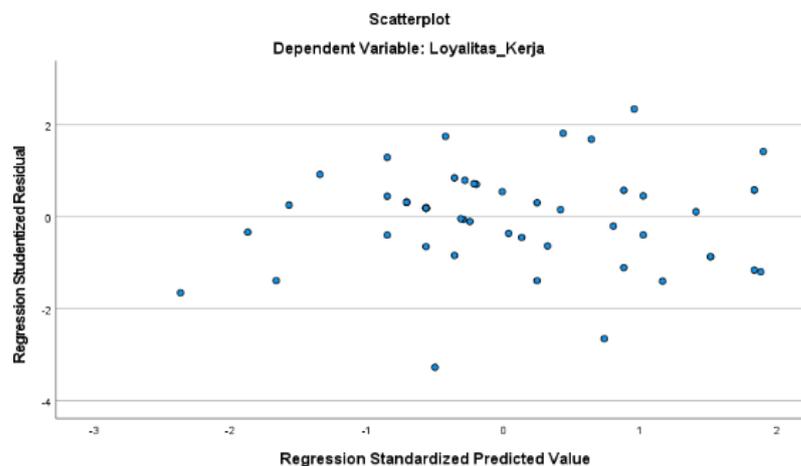
a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

Sumber: Data olahan, 2024

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel *independent* memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda pada tabel 4.5 di atas terbebas dari uji asumsi klasik multikolinieritas, dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2001:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu pengujian yang bisa digunakan untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan melihat plot tertentu, seperti titik-titik pada *scatter plot* yang membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola tertentu pada *scatter plot*, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik temu tidak membentuk pola tertentu dan sebagian besar menyebar. Hal ini menandakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji (t-Test)

Uji hipotesis bertujuan untuk memperoleh model regresi linier berganda terbaik serta mengetahui signifikansi dari hipotesis dalam penelitian ini atau disebut pengujian signifikansi secara parsial. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2001:99). Analisis ini menggunakan program SPSS for Windows maka t hitung yang diperoleh dari hasil regresi dapat dilihat pada tabel koefisien.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Correlations		
	Coefficients		Coefficients				Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	3.451	1.962			2.259	.044			
Gaya_Kepemimpinan	.351	.110	.231	2.151	.046	.578	.183	.139	
Lingkungan_Kerja	.373	.164	.354	2.275	.027	.618	.296	.230	
Kompensasi	.371	.217	.159	2.186	.036	.611	.106	.079	

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

Sumber: Data olahan, 2024

- 1) Berdasarkan tabel di atas variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046 yang berarti < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).
- 2) Berdasarkan tabel di atas variabel lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 yang berarti < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).
- 3) Berdasarkan tabel di atas variabel kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 yang berarti < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

b. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yakni loyalitas Kerja (Y). Pengujian ini untuk membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 27.0 for Windows yang diperlihatkan pada tabel

ANOVA^a lampiran: 3 menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 5.531 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikansi antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap loyalitas Kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.486	3	21.495	14.662	.000 ^b
	Residual	79.169	54	1.466		
	Total	143.655	57			

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan
 Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang menyatakan ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan terhadap loyalitas Kerja (Y).

1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1 (Constant)	3.451	1.962		2.259	.044		
Gaya Kepemimpinan	.351	.110	.231	2.151	.046	.578	.183
Lingkungan Kerja	.373	.164	.354	2.275	.027	.618	.296
Kompensasi	.371	.217	.159	2.186	.036	.611	.106

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 7, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 3,451 + 0,351X1 + 0,373X2 + 0,371X3$$

Arti persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

α = Konstanta sebesar 3,451, ini berarti bila Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 3,451.

$\beta_1 = 0.351$, ini berarti apabila Gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 poin, maka

jumlah Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.351 dengan asumsi variabel lain konstan, demikian juga sebaliknya. Ini berarti media Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja.

$\beta_2 = 0.373$, ini berarti apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 poin, maka jumlah Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.373 dengan asumsi variabel lain konstan, demikian juga sebaliknya. Ini berarti Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif Loyalitas Kerja.

$\beta_3 = 0.371$, ini berarti apabila Kompensasi (X3) meningkat 1 poin, maka jumlah Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.371 dengan asumsi variabel lain konstan, demikian juga sebaliknya. Ini berarti kompensasi (X3) berpengaruh positif Loyalitas Kerja. Dilihat dari nilai koefisien pada di atas, variabel yang paling dominan terhadap Loyalitas Kerja (Y) adalah variabel lingkungan kerja (X2) karena memiliki nilai koefisien Beta sebesar 0,354.

2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS yang dapat dilihat padatable berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.670 ^a	.449	.418	1.21082	.449	14.662	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,449 ini berarti 44.9 % Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 55,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil dari penelitian di atas dapat diperoleh Pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah sebagai berikut

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja

Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap loyalitaskerja, terbukti dari koefisien regresi sebesar 0.351 dan nilai signifikansi 0.046. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitaskaryawan secara signifikan. Gaya kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, memotivasi karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang menunjukkan kepemimpinan transformasional, misalnya, mampu menginspirasi karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka,

yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, adil dalam mengambil keputusan, dan mampu membangun hubungan kerja yang positif akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.373 dan nilai signifikansi 0.027. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, termasuk kondisi fisik tempat kerja, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan. Kondisi fisik yang baik meliputi ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan peralatan kerja yang memadai. Suasana kerja yang positif mencakup hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik antar anggota tim, dan dukungan manajerial yang memadai. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung, aman, dan nyaman, mereka cenderung lebih puas dan lebih termotivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja ini akan tercermin dalam loyalitas mereka, dimana karyawan akan merasa betah dan berkeinginan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, sebagaimana dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0.371 dan nilai signifikansi 0.036. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Kompensasi mencakup gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai secara finansial sesuai dengan kontribusi mereka akan cenderung lebih puas dan lebih loyal terhadap perusahaan. Kompensasi yang kompetitif tidak hanya menarik bakat terbaik tetapi juga membantu mempertahankan karyawan yang ada, mengurangi *turnover*, dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, sistem kompensasi yang transparan dan adil meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Loyalitas Kerja

Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan nilai F-hitung sebesar 14.662 dan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan. Kombinasi dari gaya kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompensasi yang adil menciptakan kondisi kerja

yang optimal untuk karyawan.

Pemimpin yang mampu memberikan arah yang jelas, dukungan yang memadai, dan inspirasi kepada karyawan akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka.

Ketika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih puas dan lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka. Loyalitas karyawan yang tinggi akan mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mengintegrasikan ketiga faktor ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan meningkatkan loyalitas karyawan. Manajemen yang efektif harus memastikan bahwa pemimpin di semua tingkatan dilengkapi dengan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan, bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, dan bahwa sistem kompensasi dirancang untuk menghargai dan memotivasi karyawan secara adil.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti mempunyai keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada era modern seperti ini peneliti memanfaatkan kuesioner dalam bentuk Google Form untuk mengumpulkan data penelitian. Maka sulit bagi peneliti untuk mengetahui kondisi responden karena tidak terjadi tatap muka.
2. Mengingat responden adalah para pekerja yang memiliki volume pekerjaan cukup tinggi maka pengisian kuesioner memerlukan waktu yang
3. Kuesioner diisi sendiri oleh responden, sehingga pengisian menjadi tidak obyektif dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Pemimpin yang efektif, mampu memberikan visi yang jelas dan dukungan yang memadai, akan meningkatkan loyalitas karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang nyaman, maka penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan

kontribusi karyawan meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka, maka penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, maka penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja. Kombinasi dari gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompensasi yang adil menciptakan kondisi kerja yang optimal dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan diterapkan oleh PT Bali Kulina Utama. Implikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi dari atasan untuk menjalankan tugas yang telah berikan merupakan sedikit hal kecil yang bisa berimbas besar bagi perusahaan. Serta lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja dengan fasilitas dan suasana tempat kerja yang memadai. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi juga patut diapresiasi dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus jika target berhasil tercapai sehingga loyalitas akan selalu terjaga karena merasa diberi apresiasi.
2. Peningkatan manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan secara berkala terlebih untuk karyawan baru dan juga yang memerlukan peningkatan kinerja karyawan. Penghargaan juga dapat diberikan kepada mereka yang memang memiliki kinerja baik berupa bonus bulanan/tahunan. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saran

1. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pemimpin di semua tingkatan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka. Pemimpin yang terampil dan efektif akan mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan motivasi kepada karyawan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka.
2. Manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Ini dapat mencakup peningkatan fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan memastikan bahwa hubungan antar karyawan dan manajer berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
3. Perusahaan perlu meninjau sistem kompensasi mereka secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai secara finansial. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan.

4. Manajemen harus mengintegrasikan ketiga aspek (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi) dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan mengelola ketiga faktor ini secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 14(2), 14-26.
- Anwar, M. F. A. Analisa Kepemimpinan Leadership Analysis.
- Azizi, A. W., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(5).
- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 286-306.
- Cahyono, D. N., Wahono, B., & Wahyuningtyas, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawa Properti Indonesia). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fitri, D. Z. (2020). *Pengertian, Fungsi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72-84.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University). Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. cetakan pertama.
Yogyakarta: BPFE.

- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara(Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S. O., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Purwandari, E. Y. (2008). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Sanata Dharma University. Yogyakarta*.
- Purwanto, E., & Nugroho, P. W. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (*Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya*) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Rivai, Veitzhal. (2008). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(1), 98-106.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. (2004). *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Thoha, Miftah. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91.
- Wicaksono, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Kantor Regional Iv OJK Jawa Timur Surabaya (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA).

Ziarova, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).