



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES
MAKMUR MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**TIARA MENTARI
NPM.1715310348**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TIARA MENTARI
NPM : 1715310348
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.
TRİYASA SUKSES MAKMUR MEDAN

MEDAN, 06 AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.PSi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : TIARA MENTARI
NPM : 1715310348
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.
TRİYASA SUKSES MAKMUR MEDAN.**

MEDAN, 06 AGUSTUS 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PENGUJI-II

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)

PENGUJI-I

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PENGUJI-III

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

PENGUJI-IV

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : TIARA MENTARI
NPM : 1715310348
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.
TRİYASA SUKSES MAKMUR MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 06 Agustus 2021


Tiara Mentari)



SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Tiara mentari
N. P. M : 1715310348
Tempat/Tgl. Lahir : KUALA SIMPANG / 06 Juni 1997
Alamat : jl. T. Amir hamzah komplek griya
No. HP : 081995683467
Nama Orang Tua : SURATMAN/MISINEM
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES MAKMUR

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 09 Juli 2021
Yang Membuat Pernyataan



Tiara mentari
1715310348

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama

: TIARA MENTARI

Tgl. Lahir

: KUALA SIMPANG / 06 Juni 1997

Nomor Mahasiswa

: 1715310348

Studi

: Manajemen

Revisi

: Manajemen SDM

SKS yang telah dicapai

: 144 SKS, IPK 3.77

Alamat

: 081995683467

mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

GARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES
SUMUR

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)



Medan, 18 Februari 2021

Pemohon.

Tiara Mentari

(Tiara Mentari)

Tanggal :

Disahkan oleh:
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)



Tanggal : 19 - Februari 2021

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Geby Citra Ananda, SE., MM)

Geby Citra Ananda

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:

(Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M.)

Megasari Gusandra Saragih

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : TIARA MENTARI
Mahasiswa
NPM : 1715310348
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan
Dosen : Geby Citra Ananda, SE., MM
Pembimbing
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES MAKMUR

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Oktober 2020	Acc pengajuan judul Judul sudah direvisi sesuai arahan	Revisi	
15 Oktober 2020	Acc pengajuan judul Judul sudah direvisi sesuai arahan	Revisi	
12 Maret 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
06 Juli 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 09 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Geby Citra Ananda, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : TIARA MENTARI
Mahasiswa
NPM : 1715310348
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES MAKMUR

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
12 Maret 2021	Perbaiki Latar Belakang, perjelas fenomena sesuaikan dengan indikator variabel. Perbaiki Rumusan Masalah dan Manfaat Penelitian	Revisi	
12 Maret 2021	Gunakan teori yang lebih terupdate, teori kamu masih banyak yang tahunnya di bawah tahun 2000.	Revisi	
12 Maret 2021	Periksa kembali Populasi dan Sampel. Lengkapi Definisi Operasional Variabel	Revisi	
12 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
09 Juli 2021	Cek kembali kesesuaian indikator kamu dengan kuesionernya	Revisi	
09 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 09 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Megasari Gusandra Saragih, SE.,
M.S.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TIARA MENTARI
NPM : 1715310348
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Geby Citra Ananda, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES MAKMUR

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Oktober 2020	Acc pengajuan judul Judul sudah direvisi sesuai arahan	Revisi	
15 Oktober 2020	Acc pengajuan judul Judul sudah direvisi sesuai arahan	Revisi	
12 Maret 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
06 Juli 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
23 Agustus 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 24 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Geby Citra Ananda, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TIARA MENTARI
NPM : 1715310348
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES MAKMUR

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
12 Maret 2021	Perbaiki Latar Belakang, perjelas fenomena sesuaikan dengan indikator variabel. Perbaiki Rumusan Masalah dan Manfaat Penelitian	Revisi	
12 Maret 2021	Gunakan teori yang lebih terupdate, teori kamu masih banyak yang tahunnya di bawah tahun 2000.	Revisi	
12 Maret 2021	Periksa kembali Populasi dan Sampel. Lengkapi Definisi Operasional Variabel	Revisi	
12 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
09 Juli 2021	Cek kembali kesesuaian indikator kamu dengan kuesionernya	Revisi	
09 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
21 Agustus 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 21 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4368/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: TIARA MENTARI
: 1715310348
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

namanya terhutang sejak tanggal 12 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

Isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 7/12/2021 9:48:00 AM

Analyzed document: TIARA MENTARI_1715310348_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiara mentari
 Tempat/Tgl. Lahir : KUALA SIMPANG / 06 Juni 1997
 Nama Orang Tua : SURATMAN
 P. M : 1715310348
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081995683467
 Alamat : Jl. T. Amir hamzah komplek griya

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRIYASA SUKSES MAKMUR, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Tiara mentari
 1715310348

1:

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

..Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur Medan. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Triyasa Sukses Makmur yaitu berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel karena relative kecil kurang dari 30. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic deskriptif dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 2) kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karaywan 3) budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 4) gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh simultan positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the effect of leadership style, compensation and organizational culture on employee loyalty at PT. Triyasa Sukses Makmur Medan. The type of research in the preparation of this thesis is quantitative research. The population in this study were the employees of PT. Triyasa Sukses Makmur, which amounted to 30 employees. The sample collection technique in this study is a saturated sampling technique, where the entire population is sampled because it is relatively small, less than 30. The data analysis technique used in this study is descriptive statistical analysis with multiple linear regression analysis methods. The results showed that 1) leadership style has an effect on employee loyalty 2) compensation has an effect on employee loyalty 3) organizational culture has an effect on employee loyalty 4) leadership style, compensation and organizational culture have a significant positive simultaneous effect on employee loyalty.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Organizational Culture and Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan ridho-Nya yang telah memberikan nikmat kesempatan, kesehatan serta nikmat pemikiran kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E. S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada peneliti.
5. Ibu Megasari Gusandra Saragih, S.E.,M.S.M., selaku dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar di Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk segala jasa – jasanya selama perkuliahan.

7. Bapak Luqman Syaiful Ansor, selaku Pimpinan dari PT Triyasa Sukses Makmur Medan.
8. Bapak Agus Syahputra, S.T., selaku Wakil Direktur di PT Triyasa Sukses Makmur yang selalu memberikan bantuan serta dukungan.
9. Kepada seluruh karyawan/ti yang ada di PT Triyasa Sukses Makmur yang memberikan semangat dan bantuan.
10. Kepada Ibunda tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan penuh, serta nasihat dan semangat.
11. Terimakasih penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya kepada teman-teman Jurusan S1-Manajemen 2017 yang telah memberi semangat, harapan, dan motivasi kepada peneliti sampai selesainya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Dengan segala kerendahan hati, Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Medan, 06 Agustus 2021
Hormat saya,

Tiara Mentari
NPM. 1715310348

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I :PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II :TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Loyalitas Karyawan	12
a. Pengertian Loyalitas	12
b. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja	15
c. Karakteristik Loyalitas Karyawan	16
d. Faktor Loyalitas Karyawan	16
e. Aspek – aspek Loyalitas.....	18
f. Karyawan dan Organisasi.....	20
g. Keterlibatan Loyalitas Karyawan Terhadap Organisasi.....	23
h. Penyebab turunnya Loyalitas Karyawan	23
i. Cara mengatasi penurunan Loyalitas Karyawan	24
j. Indikator Loyalitas Karyawan	25
2. Gaya Kepemimpinan	26
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
b. Teori Gaya Kepemimpinan	29
c. Tipologi Kepemimpinan	30
d. Unsur – unsur Kepemimpinan.....	32
e. Syarat - syarat Kepemimpinan	33
f. Sifat - sifat Kepemimpinan.....	34
g. Indikator Gaya Kepemimpinan	35
3. Kompensasi	36
a. Pengertian Kompensasi	36
b. Macam - macam Kompensasi	39
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	40
d. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	41

e. Komponen Kompensasi	43
f. Sistem dan waktu pemberian Kompensasi	44
g. Indikator – Indikator Kompensasi	44
4. Budaya Organisasi	45
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	45
b. Fungsi Budaya Organisasi.....	47
c. Sumber-sumber Budaya Organisasi	48
d. Cara karyawan mempelajari Budaya Organisasi.....	48
e. Ciri - ciri Budaya Organisasi.....	49
f. Indikator-indikator Budaya Organisasi	50
B. Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Konseptual	53
D. Hipotesis	56

BAB III:METODE PENELITIAN.....57

A. Pendekatan Penelitian	57
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	58
C. Definisi Operasional	58
D. Jenis dan Sumber Data.....	61
E. Populasi dan Sampel	61
F. Skala Pengukuran Variabel.....	62
G. Teknik Pengumpulan Data	63
H. Teknik Analisa Data	63
1. Uji Kualitas Data	65
a. Uji Validitas Data (Keabsahan)	65
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	66
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
a. Uji Normalitas.....	66
b. Uji Multikolinearitas	67
c. Uji Heteroskedastisitas.....	67
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>)	68
a. Regresi Linear Berganda.....	68
b. Uji Hipotesis	68
a. Uji Parsial (Uji t)	68
b. Uji Simultan (Uji F)	69
4. Koefisien Determinasi (R^2)	69

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN70

A. Hasil Penelitian	70
1. Deskripsi Objek Penelitian	70
a. Sejarah Singkat Perusahaan	70
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	73
c. Lokasi Perusahaan.....	74
d. Logo Perusahaan	74
e. Struktur Organisasi	75
B. Karakteristik Responden.....	76
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
2. Karakteristik Berdasarkan Usia	77

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	78
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	79
1. Uji Validitas.....	79
2. Uji Reliabilitas.....	82
D. Teknik Analisa Data.....	83
1. Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas.....	84
b. Multikolinearitas.....	86
c. Uji Heteroskedastisitas.....	87
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
3. Uji Hipotesis.....	89
a. Uji Parsial (Uji t).....	90
b. Uji Simultan (Uji F).....	91
4. Koefesien Determinasi (R^2).....	92
E. Pembahasan.....	93
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.	93
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.....	94
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.....	95
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.....	96
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra Survei Variabel Loyalitas karyawan (Y)	3
Tabel 1.2	Pra Survei Variabel Gaya kepemimpinan (X1).....	4
Tabel 1.3	Pra Survei Variabel Kompensasi (X2)	5
Tabel 1.4	Pra Survei Variabel Budaya Organisasi (X3).....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	51
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian	58
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	60
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	63
Tabel 4.1	Statistic Jumlah Responden.....	76
Tabel 4.2	Responden berdasarkan jenis kelamin	76
Tabel 4.3	Responden berdasarkan usia	77
Tabel 4.4	Responden berdasarkan Pendidikan terakhir	78
Tabel 4.5	Responden berdasarkan masa kerja.....	78
Tabel 4.6	Hasil uji Validitas Gaya kepemimpinan (X1)	79
Tabel 4.7	Hasil uji Validitas Kompensasi (X2).....	80
Tabel 4.8	Hasil uji Validitas Budaya organisasi (X3).....	80
Tabel 4.9	Hasil uji Validitas Loyalitas karyawan (Y)	81
Tabel 4.10	Hasil uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)	82
Tabel 4.11	Hasil uji Reliabilitas Kompensasi (X2).....	82
Tabel 4.12	Hasil uji Reliabilitas Budaya organisasi (X3)	83
Tabel 4.13	Hasil uji Reliabilitas Loyalitas karyawan (Y)	83
Tabel 4.14	Hasil uji Kolmogorov - Smirnov	84
Tabel 4.15	Hasil uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.16	Hasil uji Glejser	87
Tabel 4.17	Hasil uji Regresi berganda	89
Tabel 4.18	Hasil uji T	90
Tabel 4.19	Hasil uji F	91
Tabel 4.20	Hasil uji R Square.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	55
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	74
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	75
Gambar 4.3 Grafik Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	85
Gambar 4.4 Grafik Normal Non Probability Plot Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	85
Gambar 4.5 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era serba digital saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat, hal ini dikarenakan tingginya tingkat perekonomian di suatu daerah atau suatu Negara, sehingga kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk selalu menemukan serta melakukan berbagai inovasi atau penemuan – penemuan dan ide baru, hal ini berguna untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat apa lagi di zaman atau era pandemi saat ini. Dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat saat ini, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam bisnisnya baik keunggulan dalam bentuk kualitas produk, servis, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

Salah satu faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah unsur manusia, oleh karena itu memiliki SDM yang efektif dan efisien terutama perannya dalam penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab merupakan hal yang paling utama karena SDM itulah yang menggerakkan suatu manajemen perusahaan. SDM lebih unggul dari teknologi, karena secanggih apapun teknologi tersebut tidak akan bisa digunakan tanpa adanya SDM dan tanpa adanya sumber daya yang efektif, maka suatu perusahaan pastinya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (Asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik, faktor yang menjadi perhatian ialah manusia itu sendiri, sehingga keberadaan manajemen SDM sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan

menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara Produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu sangat didukung dengan adanya seorang pemimpin yang mengatur seluruh kegiatan karyawannya agar perusahaan yang dipimpinnya dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Loyalitas setiap karyawan di dalam suatu organisasi itu sangat diperlukan guna untuk kesuksesan di dalam organisasi itu sendiri. Loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan. Loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya (Jusuf, 2010).

Penyebab terjadinya ketidak loyalnya para sumber daya manusia, salah satu sebabnya adalah adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut berasal dari beberapa hal, antara lain ketidakcocokan dengan pimpinan, Menurut Steers dan Porter (2005), loyalitas kerja diartikan sebagai commitment, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Siagian, 2010).

Berikut peneliti melakukan observasi pada perusahaan agar dapat mempermudah melakukan penelitian adapun sampel yang digunakan sebanyak 30 orang yang mana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	ingin bertahan lama kerja pada perusahaan	11	37%	19	63%	30
2	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	20	67%	10	33%	30
3	Senang dengan pekerjaan pada perusahaan ini	16	53%	14	47%	30

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil observasi di atas Karyawan di PT Triyasa Sukses Makmur memiliki tingkat *turnover intentions* yang cukup tinggi yakni sebesar 63%

Berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan sejauh mana pengaruh pemimpin dalam memimpin bawahannya dengan baik agar para karyawan mau berkerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Untuk bisa mencapai tujuan bersama, maka sebagai seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi anggota yang berada dalam organisasinya agar tujuan seorang karyawan konsisten dengan tujuan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan, setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan bijaksana mampu mempengaruhi, mengelolah, mengarahkan dan mengerti setiap keinginan karyawanmaupun masalah yang sedang dihadapi.

Kepemimpinan menurut Rivai, (2009) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang

individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama (Kreitner & Kinicki, 2008).

Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Atasan Bapak/Ibu memusatkan keputusan dan kebijakan yg diambil dari dirinya sendiri secara penuh	20	67%	10	33%	30
2	Atasan Bapak/Ibu menerima pendapat atau saran dari setiap anggotanya	11	37%	19	63%	30
3	Karyawan diwajibkan melakukan tugas yang diberikan pimpinan	25	83%	5	17%	30

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil observasi di atas Sejauh ini pemimpin dari PT. Triyasa Sukses Makmur lebih cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter yaitu gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pimpinan PT. Triyasa Sukses Makmur, sedangkan para bawahannya hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kompensasi, Kompensasi sendiri memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Samsudin (2006) mengemukakan kompensasi mengandung arti yang luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Permasalahan yang timbul mengenai kompensasi terhadap karyawan adalah terkadang setiap perusahaan memberikan kompensasi yang sama rata terhadap

karyawannya, sehingga karyawan pun tidak memberikan hasil yang maksimal karena mereka berpikir bahwa segiat apapun mereka bekerja secara maksimal, maka kompensasi yang mereka dapatkan akan sama dan tidak ada bedanya dengan karyawan yang bekerja kurang maksimal. Sehingga menghambat karyawan untuk loyal dalam bekerja.

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Kompensasi seperti gaji/upah yang diberikan besarnya sudah sesuai dengan kesepakatan kerja	23	77%	14	47%	30
2	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya	10	33%	20	67%	30
3	Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk menunjang pekerjaan	9	30%	21	70%	30

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil observasi di atas dapat dilihat sebesar 77% kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan kerja. Untuk jenis kompensasi seperti fasilitas dan insentif hanya beberapa orang saja yang menerimanya.

Hal lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah bagaimana budaya organisasi yang tercipta dalam perusahaan. Seorang pemimpin perlu menanamkan budaya organisasi yang telah diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya dan memperlakukan karyawan seperti keluarga agar karyawan dapat merasakan kepedulian terhadap perusahaan. Kebanyakan perusahaan yang menganggap bahwa cara yang tepat untuk menarik dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan gaji yang tinggi, bonus yang memadai, namun kenyataan memberikan kompensasi saja tidak cukup dan merasa masih tidak nyaman dalam

bekerja, hal ini bisa saja disebabkan oleh situasi budaya organisasi yang tidak sehat.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai dan suatu keyakinan yang dianut bersama yang mencerminkan identitas organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi dengan mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Budaya yang ada di dalam sebuah perusahaan biasanya dapat dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika dalam bekerja yang akan dipengang secara bersama – sama oleh setiap komponen perusahaan yang nantinya akan diwariskan oleh karyawan baru.

Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Sikap kurang disiplin masih tercermin dalam perusahaan	17	57%	13	43%	30
2	Memberikan kebebasan dan bekerja tim dalam melaksanakan tugasnya	21	70%	9	30%	30
3	Dalam bekerja selalu menggunakan atribut seperti seragam	11	37%	19	63%	30

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil observasi di atas secara informal telah muncul budaya-budaya dalam organisasi tersebut, seperti kurang disiplin, kondisi seperti ini akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal. Di dalam organisasi tersebut hanya menganut budaya organisasi fleksible, yakni seperti memberi kebebasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan bekerja secara tim. Serta dalam bekerja karyawan masih ada yang tidak menggunakan atribut seragam dimana seragam sendiri merupakan cerminan dari budaya organisasi yang ada diperusahaan.

Gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi adalah faktor terpenting yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat membuat seluruh karyawan dengan segenap kekuatannya secara bersama-sama memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien serta melaksanakan tugasnya secara optimal. Dari fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensai Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Triyasa Sukses Makmur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapamasalah yang ada yaitu :

1. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan lebih cenderung bersifat otoriter, yaitu gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.
2. Kompensasi yang tidak adil tentu akan menyebabkan kurang atau rendahnya loyalitas karyawan.
3. Budaya organisasi dalam perusahaan bersifat fleksibel, yakni seperti memberi kebebasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan bekerja secara tim
4. Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan dinilai masih kurang terlihat dari tingkat *turnover intenstion* karyawan yang cukup tinggi.

Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasi pada masalah :

1. Gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada gaya kepemimpinan direktur utama perusahaan.
2. Kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada sistem kompensasi berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yg diberikan perusahaan.
3. Budaya organisasi yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada budaya internal perusahaan.
4. Loyalitas yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada loyalitas kerja karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan Pada PT.Triyasa Sukses Makmur ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Triyasa Sukses Makmur ?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Triyasa Sukses Makmur ?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Triyasa Sukses Makmur ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas karyawan pada PT Triyasa Sukses Makmur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas karyawan pada PT Triyasa Sukses Makmur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas karyawan pada PT Triyasa Sukses Makmur.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.
- b. Sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

- c. Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang perilaku pemimpin, kompensasi dan budaya organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan khususnya pada PT. Triyasa Sukses Makmur, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi tersendiri tentang bagaimana perilaku pemimpin, kompensasi yang diterima oleh karyawan dan budaya organisasi yang terbentuk dalam perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
- b. Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh penulis dan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relative sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi pada PT Triyasa Sukses Makmur Medan. Penelitian terkait yang hampir sama pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD. Balai Pengujian Dan Spesifikasi Mutu Barang Medan, (Diandra, Fauza. 2015) penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara

serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD. Balai Pengujian Dan Spesifikasi Mutu Barang Medan.

Kesamaan penelitian yang dilakukan Diandra, Fauza dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel bebasnya, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat juga pada variabel bebasnya peneliti menambahkan satu variabel lagi yaitu budaya organisasi dan pada variabel terikatnya, Diandra, Fauza. Menggunakan variabel terikatnya adalah prestasi kerja, sedangkan peneliti menjadikan loyalitas karyawan sebagai variabel terikatnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka walau telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan loyalitas karyawan maupun terkait dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi, namun tetap berbeda dengan peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Istilah loyalitas sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya, Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka, Dalam pengertian loyalitas karyawan yang akan menjadi poin utama yaitu kesetiaan yang ditunjukkan para karyawan kepada organisasi di tempat mereka bekerja. Karena ketika seorang karyawan telah bergabung terhadap perusahaan, maka dengan sendirinya karyawan tersebut harus bersikap loyal dan bertahan dalam organisasi tersebut untuk melakukan hal yang terbaik untuk perusahaan tersebut.

Loyalitas itu merupakan sesuatu hal yang tidak akan bisa dibeli dengan uang, sebab loyalitas itu hanya bisa didapatkan dan tidak bisa dibeli. Untuk mendapat sesuatu yang loyal dari seorang karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Adapun pengertian loyalitas adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.

Menurut Desseler (2000), loyalitas karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007), loyalitas karyawan adalah sebuah arti kesetiaan yang mencerminkan terhadap kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas menunjukkan bahwa karyawan turut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya". (2001)

Menurut Nitisemito mengatakan bahwa Loyalitas adalah kesetiaan terhadap perusahaan tempat bekerja, seringkali dipakai syarat untuk promosi. Hasibuan memberikan pengertian loyalitas adalah Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Menurut Jusuf (2010), loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya.

Poerwadarmita (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau Lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecendrungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Nitisemito (2002) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau

mundur. Selanjutnya, menurut Steer & Porter dalam Nitisemito (2002) berpendapat bahwa loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan ekstrim.

Poerwopoespito (2004) menambahkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa sikap karyawan yang paling utama sebagai bagian dari perusahaan adalah loyal, sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih Panjang.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan ternyata merupakan asset perusahaan yang bisa memberikan keuntungan timbal balik. Hubungan saling percaya antara perusahaan dengan karyawan ini perlu dan harus dikembangkan, serta dibuktikan oleh masing-masing pihak. Sehingga tidak hanya perusahaan yang mendapat keuntungan dari loyalitas karyawan tapi karyawan pun mendapatkan manfaat yang sama.

b. Cara Meningkatkan Loyalitas kerja

Tidak bisa dipungkiri jika karyawan merupakan asset penting dalam sebuah perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada karyawan yang bekerja secara kompeten dan loyal. Tetapi pada kenyataannya, banyak sekali karyawan yang sering keluar masuk lalu kemudian cepat keluar dari perusahaan, atau bisa disebut dengan turnover karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk memikirkan bagaimana cara supaya karyawan tetap senang bekerja dan loyal pada perusahaan.

Menurut Anoraga dalam Sasmitaningrum (2008) yang dikutip kembali oleh Andromike Maineldi, dkk. (2014) mengemukakan beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu :

1. Hubungan yang erat antar karyawan.
2. Saling keterbukaan dalam Hubungan Kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan.
4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja.
5. Pemimpin berusaha menyelami pribadikaryawan secara kekeluargaan.
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

Kadarwati (2003) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan cara memuji kemajuan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberitahukan kepada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

c. Karakteristik Loyalitas Karyawan

Adapun dalam artikel M. Prawiro (2019) berpendapat loyalitas dapat dilihat dari karakteristiknya seperti halnya dibidang keorganisasian atau dunia kerja, loyalitas karyawan dapat dilihat dari perilakunya di lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Pegawai yang loyal akan selalu taat pada peraturan suatu organisasi.
2. Adanya rasa tanggung jawab yang tinggi di dalam diri pegawai terhadap perusahaan.
3. Pegawai memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Di dalam diri pegawai yang loyal umumnya terdapat rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga bersikap dan bertindak secara berhati-hati dan bertanggungjawab.
5. Karyawan loyal pada umumnya memiliki hubungan antar pribadi yang baik dengan karyawan lainnya dan juga dengan atasannya.
6. Sikap loyal karyawan juga dapat terlihat dari kinerjanya dan tingkat ketertarikannya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

d. Faktor Loyalitas Karyawan

Beberapa faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap loyalitas karyawan, oleh Runtu (2014) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan akan benar-benar berdampak jika organisasi memiliki komunikasi yang efektif. Selain itu menurut Runtu (2014) mengatakan penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh adanya rasa tidak percaya dari karyawan terhadap kebijakan dan

keputusan organisasi serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu menurutnya loyalitas harus dibentuk dengan kepemimpinan dalam organisasi. Penelitian terdahulu dari (Roslina, 2015) dan (Dani Kusuma, 2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa seseorang bekerja, karena mengharapkan imbalan atau kompensasi yang diterima dari perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja. Hal ini jelas bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak pada loyalitas karyawan. Pernyataan di atas sejalan dengan beberapa hasil penelitian, diantaranya hasil penelitian Nasrudin et.al. (2011) yang menjelaskan bahwa : pelatihan, kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang positif dengan loyalitas. Handoko (2002) juga menyatakan bahwa program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa, budaya yang kuat akan jelas sekali member pengaruh yang besar dalam sikap setiap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Selain itu pada penelitian Lieli Suharti dan Dendy Suliyanto (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dimasukkan sebagai faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan jika keterlibatan karyawan merupakan faktor perantara bagi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Adapun faktor-faktor terciptanya loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Endang & Dewi (2016) dan Runtu (2014) sebagai berikut :

1. Karakteristik pribadi,
Meliputi : tingkat pendidikan, usia, sifat yang dimiliki, jenis kelamin, prestasi dan ras yang sudah dimiliki.
2. Karakteristik pekerjaan,
Meliputi : identitas tugas, stress kerja, job enrichment, tantangan kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi,
Meliputi : tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, sentralisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi,
Meliputi : internalisasi individu terhadap perusahaan meliputi percaya terhadap perusahaan, merasa adanya kepuasan pribadi terhadap perusahaan, sikap yang positif terhadap perusahaan.

e. Aspek – aspek Loyalitas Karyawan

Aspek loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013), antara lain sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Anggota yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan anggota lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang anggota mampu mewujudkan impian organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang anggota secara individual.

4. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki anggota terhadap organisasi akan membuat anggota memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Hubungan antar pribadi.

Anggota yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap anggota lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Kesukaan terhadap tugas/pekerjaan.

Sebagai manusia, anggota pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap tugas yang dilakukannya setiap hari. Seorang anggota yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang anggota mencintai tugasnya.

f. Loyalitas Karyawan Dan Organisasi

Budiman (2009) Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Organisasi atau pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karyawannya kepada perusahaannya. Dalam perkembangannya, arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh organisasi untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhankaryawannya.

Adapun menurut Shinta Wibowo (2017) jurnal “Loyalitas Karyawan” dalam [https://docplayer.info/user/39286314/Organisasi atau pelaku organisasi](https://docplayer.info/user/39286314/Organisasi%20atau%20pelaku%20organisasi)

melakukannya karena meyakini bahwa karyawan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang. Dalam hal ini, organisasi tadi menganggap hubungannya dengan karyawan tidak sebagai partner, tetapi sebagai majikan dan pegawai, yang memberi upah dan yang meminta upah. Sebuah paradigma yang masih tersisa dari era perbudakan.

Organisasi pun akan dengan mudah memberi label “tidak loyal” kepada karyawannya jika karyawannya tersebut tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh organisasi, misalnya tidak mau kerja lembur atau tidak mengikuti suatu kegiatan yang diminta oleh organisasi meski pekerjaan/kegiatan tersebut diluar jam kerja.

Kadang, arti kata ”organisasi” pun sering diganti maknanya, dengan ”pengambil keputusan” organisasi yang sejatinya adalah seorang karyawan di organisasi tersebut. Karyawan yang kebetulan menjadi penentu kebijakan perusahaan ini seringkali memanfaatkan posisinya untuk kepentingan lain sehingga banyaknya kepentingan dalam menentukan kata ”loyal atau tidak loyal” sangat besar pengaruhnya. Dalam pengamatan saya, para pemangku kebijakan organisasi ini adalah karyawan pada level manajerial, Supervisor/Manager di bagiannya, atau seorang HRD Manager misalnya.

Loyalitas menurut karyawan atau para professional adalah kesetiaan pada pekerjaan atau profesi. Sementara organisasi hanya dipandang sebagai tempat bekerja, dan kewajiban karyawan hanyalah bekerja dan mengikuti peraturan yang berlaku di organisasi tersebut, dan tentu saja harus mendapatkan hak-nya sesuai kesepakatan.

Jika ada kewajiban lain yang harus dilakukan dan diluar kesepakatan, maka harus ada kompensasi atau benefit tambahan, misalnya jika harus bekerja lembur maka harus mendapatkan upah tambahan. Dari sudut pandang ini, karyawan berharap mereka dianggap sebagai partner oleh organisasi dan bersama dengan stake holder/pemilik kepentingan lainnya (customer, supplier, pemegang saham, lingkungan dan masyarakat sekitar) dianggap sama dan penting.

Karyawan hanya akan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Kedua pemahaman arti kata loyalitas tersebut tentu saja berbeda dan bersebrangan. Organisasi, termasuk juga karyawan pengambil kebijakan organisasi yang (merasa) mewakili organisasi, memahami loyalitas adalah kepatuhan pada organisasi (atasan, peraturan) tanpa syarat. Sementara karyawan memahami arti kata loyalitas sebagai kesetiaan terhadap profesi dan pekerjaan, bukan pada atasan atau organisasi.

g. Keterlibatan Loyalitas Karyawan Terhadap Organisasi

Loyalitas karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya, mempersiapkan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan *self-esteem*-nya. Dengan demikian, diduga bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja (*kualitas performance*) yang berbeda dengan mereka yang keterlibatannya rendah.

Patchen (dalam Sutrisno, 2010) memandang bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi tersebut menunjukkan:

- a. motivasi kerja yang tinggi,
- b. mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja atau organisasi, dan
- c. rasa bangga dengan pekerjaannya.

Maka kualitas kekaryaannya dilihat dan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan efisiensi, dimana eksistensi kerja tersebut adalah menyangkut pendapatan perusahaan, penurunan biaya produksi, perluasan pasar, berkurangnya keluhan konsumen, menurunnya absensi dan pemutusan kerja.

h. Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan

seorang karyawan yang baru masuk dalam sebuah perusahaan memerlukan waktu untuk dapat menjadi loyal. Akan tetapi, sikap loyal tersebut dapat tiba-tiba hilang apabila seorang karyawan merasa dikecewakan oleh perusahaan. Menurut Jusuf (2010) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Kepribadian.

Faktor – faktor kepribadian yang dapat menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan adalah sebuah sifat yang cepat bosan dan ketidakselarasan antara karyawan dengan budaya kerja di suatu perusahaan.

2. Faktor Rasional.

Faktor – faktor rasional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan ada beberapa sebab antara lainnya adalah gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas – fasilitas yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Faktor Emosional.

Faktor – faktor emosional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan yaitu ketidakcocokan karyawan dengan pemimpin, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan urangnya penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

- i. Cara mengatasi penurunan loyalitas karyawan**

Rika Binar (2016) menuliskan dalam artikel <https://binakarir.com/penyebab-turunnya-loyalitas-karyawan-dan-cara-mengatasinya/> Sebuah perusahaan dapat mengatasi penurunan loyalitas kerja sesuai dengan pengertian loyalitas karyawan dengan mewujudkan harapan-harapan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawan yang sempat terabaikan sebelumnya. Beberapa cara mengatasi penurunan loyalitas kerja karyawan antara lain :

- 1) Memberikan gaji yang cukup.
- 2) Memberikan kebutuhan rohani.
- 3) Sesekali perlu menciptakan suasana santai.
- 4) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- 5) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.
- 6) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan.
- 7) Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas, sese kali mengajak karyawan berunding.
- 8) Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

j. Indikator Loyalitas Karyawan

Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, sehingga dapat merusak visi misi dan tujuan perusahaan.

Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana yang dikemukakan oleh Runtu (2013) yaitu :

1. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
2. Tetap bertahan dalam organisasi.
3. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Mempromosikan Organisasinya.
5. Menaati Peraturan
6. Pengorbanan,yaitu karyawan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi atau memberi inspirasi kepada orang lain. Dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak dan memaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Masalah gaya kepemimpinan merupakan hal yang tidak pernah basi untuk dibicarakan. Dalam pengkajian pengetahuan keorganisasian manusia masalah ini sangat mendapat perhatian, hal ini disebabkan karena berkaitan langsung dengan persoalan leader.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap loyalitas kerja atau keberhasilan organisasi, karena keberadaan dari kepemimpinan adalah mampu untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tertentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan itu merupakan seni karena setiap orang dalam memimpin dapat berbeda – beda tergantung karakteristik pemimpin, gaya kepemimpinan akan ditunjukkan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi dan merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi loyalitas karyawannya.

Definisi pemimpin menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014) menyatakan pemimpin itu adalah “Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya Bersama kearah pencapaian sasaran tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2015).

Kepemimpinan harus ada di setiap organisasi, hal tersebut bertujuan untuk membatasi setiap perilaku karyawan dan senantiasa mengarahkan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Akan tetapi, pemimpin juga memiliki keterbatasan atas kekuasaannya, pemimpin tidak boleh menggunakan kekuasaan dan wewenang untuk memperlakukan karyawan secara tidak baik. Sifat pemimpin akan mempengaruhi perilaku karyawan (Wibowo, 2016). Menurut pendapat Siagian (2002) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini yaitu para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu akan melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenagi.

Kartono (2003) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Gaya Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns dalam Yukl, 2010). Gaya Kepemimpinan diwujudkan dalam

proses dimana satu atau beberapa individu berhasil dalam mencoba untuk membingkai dan mendefinisikan realitas lain (Smircich & Morgan dalam Yukl, 2010).

Rivai (2004) gaya kepemimpinan yaitu suatu pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh karyawan. Gaya kepemimpinan menggambarkan sifat, sikap dan keterampilan yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Ratnaningsih (2009) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Sutrisno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak di luar budaya untuk memulai proses perubahan evolusi agar menjadi lebih adaptif (Schein dalam Yukl 2010). Menurut Ymin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang bias akita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang

kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Dari berbagai definisi mengenai kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari paraanggota maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2002) teori kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut :

1. Teori Genetis (Keturunan). Teori ini meyakini bahwa pemimpin itu dilahirkan bakat, bukannya dibuat, bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
2. Teori Sosial. Bahwa pemimpin itu dibuat atau dididik, bukannya kodrat). Para penganut teori ini mengatakan pendapat bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
3. Teori Ekologis. Bahwa seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian, dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan. Teori ini menggabungkan segi segi positif dari kedua teori terdahulu.

c. **Tipologi Kepemimpinan**

Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan untuk mencapai tujuannya, karena itu perlu untuk mengetahui beberapa tipe kepemimpinan, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. *Tipe Otokratis*

Adalah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri – ciri :

- (a) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi
- (b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- (c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- (d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- (e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya
- (f) Dalam tindakan pengerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mendukung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. *Tipe Militeristis*

Seorang pemimpin yang bertipe ini adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat – sifat :

- (a) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan
- (b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- (c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- (d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- (e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya

(f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

3. *Tipe Paternalistis*

Seorang yang tergolong sebagai pemimpin paternalistis adalah seorang yang memiliki ciri-ciri :

- (a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- (b) Bersikap terlalu melindungi
- (c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- (d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- (e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- (f) Sering bersikap maha tahu

4. *Tipe Kharismatik*

Pemimpin yang kharismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.

5. *Tipe Demokratis*

Tipe kepemimpinan yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi, hal ini karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik :

- (a) Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia
- (b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya

- (c) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya
- (d) Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- (e) Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas – luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama,
- (f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya
- (g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

d. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Menurut Said, unsur – unsur dalam kepemimpinan terdiri dari :

1. Proses memberikan arahan.

Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu membangun interaksi antara dirinya dengan bawahannya.

2. Memberi Motivasi

Memotivasi adalah hal penting untuk mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus bisa memberikan kesadaran diri pada bawahannya atau anggotanya bahwa bekerja merupakan sebuah kebutuhan.

3. Menciptakan rasa percaya diri

Menciptakan dan mengembangkan rasa percaya diri adalah dasar kemampuan dalam kepemimpinan. Untuk meningkatkan rasa percaya diri,

pemimpin harus mengembangkan sikap profesionalisme dalam mengendalikan organisasi.

4. Mempengaruhi dan menggerakkan

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi seluruh anggota tim dalam melaksanakan hal-hal yang positif dan dapat membantu perusahaan.

Seorang pemimpin yang efektif akan selalu dapat mengilhami, mempengaruhi serta memotivasi orang lain dan menjadi ujung tombak untuk menggerakkan perubahan yang bermanfaat.

e. Syarat – syarat Kepemimpinan

Syarat sebagai seorang pemimpin yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu :

1. Kekuasaan

Yaitu otorisasi dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.

2. Kewibawaan

Yaitu keunggulan, kelebihan, keutamaan sehingga pemimpin mampu mengatur orang lain dan patuh kepadanya.

3. Kemampuan

Yaitu sumber daya kekuatan, kesanggupan dan kecakapan secara teknis maupun sosial, yang melebihi dari anggota biasa.

f. Sifat Kepemimpinan

Keith Davis dalam Thoha (2007), mengemukakan empat macam kelebihan dan sifat – sifat yang perlu dimiliki oleh pemimpin, yaitu:

1. Inteligensia (intelligence)

Memiliki kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya.

2. Kematangan dan keluasan pandangan sosial

Pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal yang berkaitan dengan masyarakat sehingga lebih mudah mengendalikan keadaan, kerja sama sosial, serta mempunyai keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri.

3. Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam.

Pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan yang besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu.

4. Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antar manusia

Pemimpin harus selalu lebih mengetahui terhadap bawahannya, sebab dalam kehidupan organisasi diperlukan adanya kerja sama atau saling ketergantungan antara anggota-anggota kelompok dan berorientasi pada bawahan.

g. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil keputusan.

Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Selain itu seorang pemimpin tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan bawahan.

Seorang pemimpin harus mampu memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Hal yang sangat penting bagi keberhasilan, semangkin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semangkin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting, sebagai dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja dan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu makna yang langsung berkaitan dengan suatu imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima oleh orang yang memiliki hubungan kepegawaian dengan perusahaan. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi langsung yang berbentuk uang dapat diartikan seperti karyawan tersebut dibayar dengan sejumlah uang atas pekerjaannya, sedangkan kompensasi tidak langsung artinya karyawan tersebut diberikan fasilitas tertentu atas jasanya.

Adapun pengertian kompensasi menurut ahli menurut Dessler (2013) pengertian kompensasi merupakan segala bentuk bayaran atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang terjadi setelah adanya hubungan kerja. Menurut Umar (2007) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Selanjutnya kompensasi menurut Mangkuprawira pengertian kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi jasa mereka kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Daft (2000) pengertian kompensasi merupakan hal yang mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang

dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Kompensasi merupakan sebuah imbalan berupa uang atau bukan uang (*natura*) yang diberikan kepada dalam perusahaan atau organisasi. Kompensasi berbentuk uang maksudnya gaji dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, merupakan sebuah gaji yang diberikan berupa barang, Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituai.

Menurut Hariandja (2005) kompensasi kerja adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Nawawi (2005) kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hariandja, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, makan, uang cuti, dan lain – lain.

Menurut Mangkunegara, Kompensasi adalah suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari

pelayanan mereka. Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

Monday dan Noe dalam Panggabean (2002) kompensasi dibagi menjadi dua, diantaranya adalah kompensasi langsung seperti gaji, upah dan insentif sedangkan tidak langsung yang merupakan kompensasi tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan seperti asuransi Kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan. Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, guna untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah – tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan itu sendiri.

b. Macam – macam Kompensasi

Menurut Sunarto (2006) Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan Kesehatan, asuransi, dan lain – lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

a. kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan

1. Pembayaran pokok (gaji, upah).
2. Pembayaran prestasi.
3. Pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham).
4. Pembayaran tertangguh (tabungan hari tua, saham kumulatif).

b. kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dengan pemberian uang secara tidak langsung

1. Proteksi (asuransi, pesangon, pensiun)
2. Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti/sakit, cuti hamil)
3. Fasilitas

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka Panjang seperti: pemberian jabatan dan pengembangan karir, mengadakan program rekreasi, lingkungan kerja yang menyenangkan, keamanan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, sarana Kesehatan, dan keselamatan kerja.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, maka menurut Notoatmodjo (2003), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prentasi kerja.

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutment.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima seorang karyawan mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Oleh

sebab itu, perusahaan harus mempertimbangan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat Kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sulit dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6. Peranan Serikat Buruh.

Peranan serikat buru dapat membantu memberikan masukan dan sarana kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

e. Komponen kompensasi

Menurut Robbins (2009) komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit) Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

f. Sistem dan Waktu pemberian Kompensasi

Penentuan sistem dan waktu pembayaran kompensasi pada umumnya yang banyak digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Sistem waktu

Yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, mingguan, atau bulanan.

2. Sistem hasil

Yaitu, kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem borongan

Yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasanya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

g. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji,
2. Insentif,
3. Tunjangan,
4. Fasilitas.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Beberapa pemimpin organisasi sekarang ini masih banyak yang menyangkal betapa pentingnya budaya yang harus diterapkan dalam organisasi, padahal hal tersebut dapat membentuk dan menopang antara produktivitas karyawan dan hasil bisnis. Budaya merupakan suatu hal yang lebih dari sebuah bakat individu dan budaya merupakan lebih dari satu set nilai, perilaku, atau emosi yang berasal dari internal. Asal budaya dalam organisasi berhubungan erat dengan tata cara umum dan kebiasaan dalam segala hal yang ada di organisasi karena hasil dari perbuatan atau kebijakan pemimpin tersebut yang menjadi cerminan dari organisasi yang dipimpinya. Jadi budaya organisasi merupakan makna yang dianut bersama dan membedakan perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins (2003) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi tersebut atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama.

Wood dkk (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Menurut Edgar H. Schein dalam jurnal Wiwik Yuswani (2016) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal yang resmi dan terlaksana dengan baik oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah yang terjadi.

Definisi lain menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berprasangka dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Adapun menurut Triguno (2000), bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Husein (2010), mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut akan dipakai sebagai pedoman, cara berpikir, dan bertindak dalam upaya

mencapai tujuan bersama. Jones (2001) mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai – nilai pokok, asumsi, pemahaman dan cara berfikir yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan akan diajarkan kepada anggota baru. Budaya organisasi juga merupakan apa yang dirasakan, apa yang diyakini, dan apa yang dijalani oleh sebuah organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003), fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan memotivasi kerja yang baik.

c. Sumber – sumber Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo dan Carrol (2001), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

d. Cara Karyawan Mempelajari Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat disampaikan kepada para karyawan dengan melalui berbagai cara sebagai berikut :

- 1) Cerita. Pendongeng organisasi dalam hal ini kalangan eksekutif senior menjelaskan warisan perusahaan dan menampilkan cerita sebagai wujud yang telah melakukan sesuatu. Hal ini biasanya menceritakan tentang sejarah dan perkembangan dari tahun ke tahun.
- 2) Ritual. Setiap organisasi biasanya memiliki corak ritual sendiri-sendiri, dan terkadang sudah mengakar serta menjadi bagian hidup suatu organisasi. Kegiatan yang mengekspresikan serta meneguhkan nilai-nilai

utama organisasi seperti halnya kegiatan keagamaan yang sudah mengakar dan menjadi suatu kebiasaan bagi anggota pegawai.

- 3) Simbol/lambang materi. Seperti pakaian/seragam pegawai, tata letak kantor, dan atribut fisik lainnya yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi.
- 4) Bahasa. Banyak organisasi dan unit di dalam organisasi yang memakai bahasa sebagai cara untuk mengidentifikasi budaya.

e. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003), budaya organisasi mempunyai ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi sekitar tim-tim, ukuran kepuasan individu.
6. Keagresifan, yaitu berkaitan dengan agresivitas karyawan.

7. Kemantapan, yaitu organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

f. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Edison (2016) sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis Judul / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
Purnama, A. (2013).	Peran Gaya kepemimpinan, Dan Sistem pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas di Perusahaan Keluarga PT Sus Surabaya.	Gaya kepemimpinan, Dan Sistem pengendalian Manajemen	Loyalitas Karyawan	Kepemimpinan dan Sistem pengendalian manajemen saling berhubungan satu sama lain, keduanya saling mendukung dan bekerja bersama-sama dalam menciptakan loyalitas.
Nainggolan, S. L. (2015)	Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga	Gaya Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.
Kumala, A. D. N. (2015).	Persepsi Karyawan Tetap Tentang Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Jember	Persepsi Karyawan Tetap, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi	Terhadap Semangat Kerja dan Loyalitas Karyawan	- Ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan. -Ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan -Ada pengaruh semangat kerja terhadap loyalitas karyawan
Gunawan, F. (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Victory International Futures.	Kompensasi Dan Budaya Organisasi	Loyalitas Karyawan	Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan secara signifikan. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan secara signifikan.
Rachmadita, R. N., Kurniasih, D., & Sandora, R. (2011)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas karyawan dan keterkaitannya dengan Kesehatan.	Budaya Organisasi	Loyalitas karyawan dan keterkaitannya dengan Kesehatan.	-Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi pada PT x adalah orientasi pada konsumen, kepemimpinan, harmoni, job challenge, pengakuan terhadap karyawan orientasi pada pekerjaan, orientasi pada orang, kreativitas, tanggung jawab terhadap masyarakat, pengembangan

				<p>karyawan, social cohesion dan team building.</p> <p>-Tidak ada hubungan yang signifikan antara kenaikan tekanan darah dengan budaya organisasi.</p> <p>-Sedangkan uji regresi logistic mempengaruhi kenaikan tekanan darah, hal ini menunjukkan factor loyalitas memiliki pengaruh pada peningkatan tekanan darah.</p>
Heryati, A. (2016).	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di	Kompensasi dan Beban Kerja	Loyalitas Karyawan	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan,</p> <p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan,</p> <p>Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan,</p> <p>Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan</p>
Fajariani, N. P. E., & Surya, I. K. (2015).	Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan	Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional	Loyalitas Karyawan	<p>pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p>
Aesah, S. (2018).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi	Loyalitas Karyawan	<p>Variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Motivasi(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)</p> <p>Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi(X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan</p>

Purba, B. K., & Andri, S. (2017).	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pengujian secara simultan : H0 ditolak dan Ha diterima. artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas.
Irvianti, L. S. D., & Chandranegara, K. (2010).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi dalam Organisasi, dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan.	Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi dalam Organisasi, dan Jenis Penghargaan	Loyalitas Karyawan	terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan manajer terhadap loyalitas karyawan. terdapat pengaruh yang signifikan antara pola komunikasi dalam organisasi terhadap loyalitas karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka pemikiran/kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengeukurnya dapat dirinci secara kongkrit.

Loyalitas merupakan kualitas kesetiaan atau kepatuhan yang dimiliki oleh seseorang kepada organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas

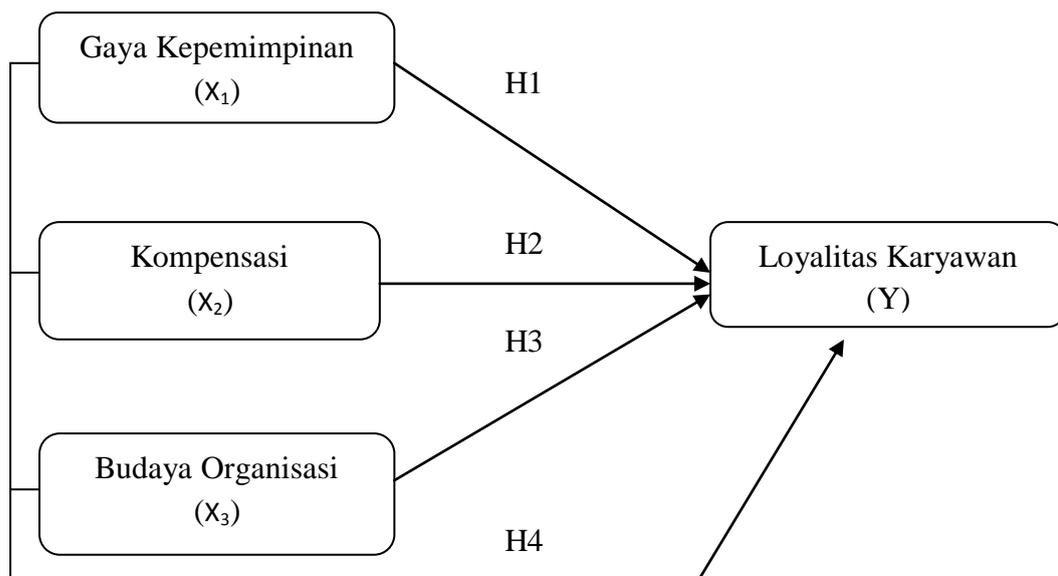
karyawan ternyata merupakan suatu aset yang penting di dalam sebuah perusahaan yang dapat memberikan keuntungan timbal balik.

Menurut Supardo (2006), mengungkapkan bahwa:“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”. Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan kemudian mengendalikan bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan yang telah ditugaskan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dapat diindikasikan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan pegawai untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai. Berdasarkan definisi tersebut, maka masalah kompensasi tersebut merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh tiap-tiap perusahaan, karena kompensasi yang diterima oleh para tenaga kerja akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat kita pahami bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disimpulkan oleh peneliti, yang selanjutnya masih akan diuji kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah

- H1.** Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
 - H2.** Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
 - H3.** Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
 - H4.** Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
-
- H01.** Tidak Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
 - H02.** Tidak Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
 - H03.** Tidak Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Triyasa Sukses Makmur.
 - H04.** Tidak Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Adapun menurut Lubis (2014), Margono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Sedangkan menurut Sudyaharjo, riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian pada PT. Triyasa Sukses Makmur. Sedangkan waktu penelitiannya dilakukan mulai bulan Oktober 2020.

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

Aktivitas	Bulan/ Tahun																																											
	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agust 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan Judul																																												
Penyusunan Proposal																																												
Pengajuan Proposal																																												
Perbaikan Proposal																																												
Seminar Proposal																																												
Pengumpulan Data																																												
Pengolahan Data																																												
Penyusunan Skripsi																																												
Perbaikan Skripsi																																												
Sidang Meja Hijau																																												

Sumber: Diolah Penulis 2021

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel yang ada didalam penelitian saling berkaitan dan dapat berpengaruh terhadap faktor lainnya. Defenisi variabel memberikan arahan pada peneliti tentang tata cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu:

Variabel Independent (Bebas) adalah variabel yang nilainya tidak terikat pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independent dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan kemudian mengendalikan bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan yang telah ditugaskan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Variabel Kompensasi (X_2)

kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. (Herman Sofyandi, 2008).

3. Variabel Budaya Organisasi(X_3)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Variabel Dependent (Terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependent dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Loyalitas karyawan (Y)

Loyalitas merupakan kualitas kesetiaan atau kepatuhan yang dimiliki oleh seseorang kepada organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Thoah (2010) : Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.	Menurut Kartono (2008) 1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung Jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosi	Likert
Kompensasi (X2)	Menurut Hasibuan (2014) : Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Menurut Simamora (2004) 1. Upah dan gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan, 4. Fasilitas,	Likert
Budaya Organisasi (X3)	Menurut Fahmi (2013) : Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.	Menurut Edison (2016) 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Loyalitas Karyawan (Y)	Hasibuan (2007) : Loyalitas Karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab .	Menurut Runtu (2013): 1. Menjaga rahasia bisnis perusahaan. 2. Tetap bertahan dalam organisasi. 3. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. 4. Mempromosikan Organisasinya. 5. Menaati Peraturan. 6. Pengorbanan.	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2006) Jika jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sample, jika jumlah populasi lebih besar dari 100, maka bisa diambil persennya saja, (5 – 10%, 15 – 20%, 25 – 30%, dst).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dan responden terpilih pada lokasi penelitian. Data didalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada karyawandi PT. Triyasa Sukses Makmur.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pengertian populasi menurut sugiyono (2005) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada peneliti ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT Triyasa Sukses Makmur Medan yang berjumlah 30orang.

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Triyasa Sukses Makmur Medan yang berjumlah 30 orang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) menyatakan bahwa : "teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian relatif kecil, kurang dari 30 orang.

F. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (sugiyono, 2005).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan Skala Likert pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuisisioner. Seperti yang disajikan pada 3.2 pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuisisioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2005)

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian menggunakan:

- a. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti

H. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2010), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Ciri analisis kuantitatif adalah selalu berhubungan dengan angka, baik

angka yang diperoleh dari pencacahan maupun penghitungan. Data yang telah diperoleh dari pencacahan selanjutnya diolah dan disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dimengerti oleh pengguna data tersebut. Sajian data kuantitatif sebagai hasil analisis kuantitatif dapat berupa angka-angka maupun gambar-gambar grafik.

Hasil dari pengumpulan data, diperoleh sejumlah data yang akan memberikan jawaban terhadap problematik penelitian. Dalam pengolahan data dilakukan beberapa langkah kegiatan mengolah data yang berkaitan dengan tabulasi, menghitung dan menafsirkan data. Sedangkan untuk mempermudah proses data digunakan program komputer SPSS.

a. Seleksi data

Setelah seluruh data terkumpul, penulis melakukan penyelesaian, apakah data yang terkumpul itu dapat diolah atau tidak. Memisahkan data mana yang dapat digunakan dan data mana yang tidak dapat digunakan.

b. Pelaksanaan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti melaksanakan pembelajaran pada sampel penelitian.
- 2) Peneliti menguji coba, menganalisis dan menetapkan instrumen penelitian.

c. Evaluasi

Pada tahap ini, peneliti menganalisis dan mengolah data yang telah dikumpulkan dengan metode yang telah ditentukan.

d. Penyusunan Laporan

Pada tahap ini, kegiatan yang dilakukan adalah menyusun dan melaporkan hasil-hasil penelitian.

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. (Iskandar, 2010)

a. Uji Validitas Data (Keabsahan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji Validitas ini dilakukan di PT Triyasa Sukses Makmur Medan. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali dan kuncoro 2005). Pengukuran reliabilitas dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Menurut Ghozali jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka pertanyaan reliabel.
2. Menurut Kuncoro jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.80 maka pernyataan reliabel.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

2. Uji asumi klasik

Uji asumi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogrov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5%, artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang dan Ginting, 2008)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 1$ atau $Tolerance < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang dan Ginting, 2008).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas varians variabel independent adalah konstanta untuk setiap nilai tertentu variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjalin heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Nilai probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya.

3. Uji Kesesuaian (Test Goodness of Fit)

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh perilaku pemimpin, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan rumus Riduwan dan Akdom, (2007) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Loyalitas

A = Bilangan Konstan dan Nilai Tetap

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Budaya Organisasi

B1. b2 = Koefisien regresi

E = Error

b. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

Hasil analisis F-hitung keragaman regresi akan dibandingkan dengan f-tabel pada derajat bebas (α , k, n-k-1) dan level kepercayaan = 5 %. Jika :

H₀ ditolak apabila f hitung > f table, artinya ada pengaruh secara simultan

H_A ditolak apabila f hitung < f tabel, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengukur porsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁), kompensasi (X₂) dan budaya organisasi (X₃) terhadap Loyalitas karyawan (Y). Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis, maka pada tanggal 10 Desember 2014 PT Triyasa Sukses Makmur Didirikan sesuai ketentuan yang berlaku di Negara Republik Indonesia dengan dasar akte pendirian Notaris Irwan Santoso, S.H No. 13 Tanggal 10 Desember 2014. Perusahaan ini dibentuk dengan berbagai persiapan yang matang, teratur dan terkoordinasi yang menjadi dasar perkembangannya. PT Triyasa Sukses Makmur adalah suatu bentuk perusahaan perdagangan umum dan jasa yang dipersiapkan secara professional dengan di dukung tenaga-tenaga ahli berbagai disiplin ilmu yang mampu menghasilkan hasil yang terbaik.

PT Triyasa Sukses Makmur bergerak di bidang Fire Protection, Electronic Security, Mechanical Electrical dan General Supplier. PT Triyasa Sukses Makmur Memasarkan Product Hochiki, Horinglih & Notifier Fire Alarm, Fire Extinguisher dan Fire Hose di Indonesia. Dengan didukung oleh ±10 Orang Staff dan tenaga Technocal Support, dan memiliki staf SDM yang memiliki pengalaman lebih dari 5 (lima) tahun dalam bidang Fire Protection System, Security System, baik Teknisi, *Engineering, Purchasing, Operation, IT Support* dan *Technical Support*. PT Triyasa Sukses Makmur mendapat dukungan penuh dari principal dari

berbagai merk baik secara produk maupun secara teknik, termasuk informasi pengembangan produk, informasi tren pasar terbaru dan dukungan teknis.

PT Triyasa Sukses Makmur memasarkan product, sebagai berikut :

- 1) *Fire Safety Products* : pengendalian kebakaran dan produk keselamatan kerja.
- 2) *Fire System* : Suatu system perlindungan kebakaran yang terpadu dan terintegrasi dengan teknologi terbaru.
- 3) *Electronic Security System* : Sistem yang memberikan perlindungan terhadap resiko pencurian, kerusakan, yang diaplikasikan secara terpadu dan terintegrasi dengan teknologi terkini.
- 4) *Fire Extinguisher Product* :
 - a. *Fire Extinguisher Portable and Trolley Dry Chemical Powder*
 - b. *Fire Extinguisher Portable and Trolley Carbon Dioxide (CO₂)*
 - c. *Thermatic Halotron Extinguisher.*
- 5) *Fire Equipment Product* :
 - a. *Fire Hose ; Canvas, Single Rubber and Double Rubber Spech*
 - b. *Foam Liquid*
 - c. *Breathing Apparatus Unit*
 - d. *Mask*
 - e. *Portable & Floating Pump*
 - f. *Fire Car and Truck*
 - g. *Fire Blanket*

- 6) *Fire System*
 - a. *Fire Alarm System*
 - b. *Fire Hydrant System*
 - c. *Fire Splinkler System*
 - d. *CO2 System*
 - e. *FOAM System*
 - f. *FM200 System*
 - g. *Deluges System*
 - h. *Gas Detection System*
- 7) *CCTV (Closed Circuit Television)*
 - a. *Camera Analog*
 - b. *Camera IP*
 - c. *Dome Camera*
 - d. *Box Camera*
 - e. *NVR (Network Vidio Recorder)*
 - f. *DVR (Digital Vidio Recorder)*
 - g. *Wireless CCTV*
- 8) *Electronic Security*
 - a. *Intruder Alarm System*
 - b. *Access Control*
 - c. *Auto Gate System*
 - d. *Hotel Locking System*

9) *Other Products :*

- a. *Finger Print*
- b. *Hand Held Metal Detector*
- c. *Inspection Mirror*
- d. *Walk Trough Metal Detector*
- e. *X-Ray Detector*
- f. *Barrier Gate*

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan layanan, kinerja dan product.”

Misi:

1. Memberikan layanan prima kepada seluruh customers
2. Berorientasi pada kebutuhan, keinginan dan expectasi bagi para pelanggan / customers
3. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan
4. Penerapan Manajemen yang efektif dan efisien
5. Meningkatkan inovasi dan kreatifitas guna kemajuan perusahaan
6. Memiliki kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan social
7. Pelaksanaan ketaatan dan tata kelola perusahaan yang baik
8. Penerapan praktik *Good Corporate Governance* dengan senantiasa memperhatikan *Transparancy, Accountability, Responsibility Indepedency dan Fairness.*

c. Lokasi Perusahaan

Berikut ini merupakan tempat instansi/perusahaan pelaksanaan Penelitian dilakukan:

Nama Perusahaan : PT Triyasa Sukses Makmur
Alamat : Jln. Tengku Amir Hamzah No. A-16 Komp. Griya
Riatur Medan – 20124, North Sumatera Utara,
Indonesia.
Telp : (061) 80030402
Fax : (061) 8471278
Email : sales@suksesmakmur.id
Website : www.suksesmakmur.id

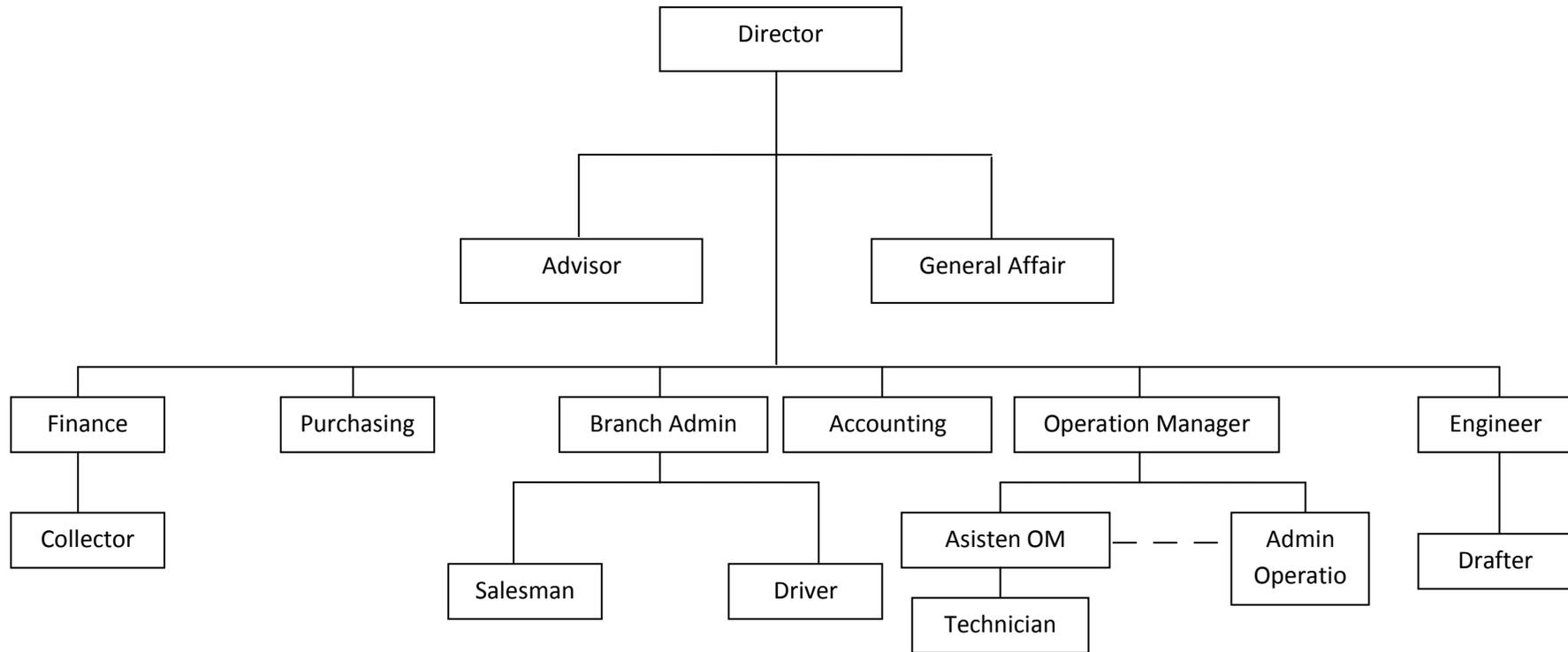
d. Logo Perusahaan

Gambar 4.1



e. Struktur organisasi Perusahaan

Gambar 4.2
ORGANIZATION CHART



B. Karakteristik Responden

Berikut adalah tabulasi mengenai karakteristik responde yang berjumlah 30 orang, didistribusikan sebagai berikut:

Statistics
Tabel 4.1 jumlah responden

		Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Pendidikan Terakhir Responden	Masa Kerja Responden
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	86.7	86.7	86.7
	Wanita	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi yang menjadi objek penelitian terdiri dari 30 orang yang terdiri dari 26 laki-laki dan 4 wanita, yang dimana laki-laki menjadi mayoritas yaitu sebesar 86.7% sedangkan wanita hanya sebesar 13.3% saja dari seluruh jumlah populasi, hal ini dikarenakan lebih banyaknya pekerja lapangan dan lebih cenderung pekerja berat sedangkan pekerja wanita yang sedikit hanya mengurus administrasi internal perusahaan saja.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 Tahun	1	3.3	3.3	3.3
	24 Tahun	1	3.3	3.3	6.7
	25 Tahun	3	10.0	10.0	16.7
	27 Tahun	5	16.7	16.7	33.3
	28 Tahun	2	6.7	6.7	40.0
	29 Tahun	1	3.3	3.3	43.3
	32 Tahun	1	3.3	3.3	46.7
	33 Tahun	2	6.7	6.7	53.3
	34 Tahun	1	3.3	3.3	56.7
	37 Tahun	3	10.0	10.0	66.7
	38 Tahun	1	3.3	3.3	70.0
	39 Tahun	3	10.0	10.0	80.0
	40 Tahun	1	3.3	3.3	83.3
	41 Tahun	1	3.3	3.3	86.7
	42 Tahun	1	3.3	3.3	90.0
	45 Tahun	2	6.7	6.7	96.7
	49 Tahun	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa usia dari seluruh responden lebih dominan pada usia 27 tahun yakni sebesar 16.7%, hal ini dikarenakan perusahaan lebih mencari karyawan yang memiliki usia muda untuk ditempatkan di bagian pekerja lapangan karena karyawan yang masih muda lebih kuat dalam mengerjakan pekerjaan lapangan yang agak berat serta lebih cepat dalam penyerapan ilmu.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4	1	3.3	3.3	3.3
	S1	8	26.7	26.7	30.0
	S2	1	3.3	3.3	33.3
	SMK	2	6.7	6.7	40.0
	STM	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan terakhir dari seluruh populasi (laki-laki dan wanita) SMK, STM, Diploma, Strata 1 & Strata 2 yang dimana STM memiliki nilai dominan yaitu sebesar 60% (18 responden), hal ini dikarenakan perusahaan lebih mencari karyawan yang memiliki usia muda untuk ditempatkan di bagian pekerja lapangan dan juga sudah memiliki skil dan pengetahuan dibidangnya, dimana lulusan STM (Sekolah Teknik Menengah) yang lebih berdominan. Sedangkan SMK sebesar 6.7% (2 responden), Diploma sebesar 3.3% (1 responden), Strata 1 sebesar 26.7% (8responden) dan Strata 2 sebesar 3.3% (1 responden)

4. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja Responden
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	5	16.7	16.7	16.7
	2 Tahun	6	20.0	20.0	36.7
	3 Tahun	7	23.3	23.3	60.0
	4 Tahun	3	10.0	10.0	70.0
	5 Tahun	4	13.3	13.3	83.3
	6 Bulan	1	3.3	3.3	86.7
	6 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa masa kerja dari seluruh responden lebih dominan pada masa kerja selama 3 tahun yakni sebesar 23.3% , hal ini dikarenakan dalam perusahaan sering terjadi keluar masuk karyawan sehingga belum lama bekerja sudah keluar dan mencari pekerjaan baru.

C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dan ketepatan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data yang diperoleh dari kuesioner maka Langkah selanjutnya diperlukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS. Ketentuan dari tiap butir pertanyaan harus bernilai > 0,03 dan jika lebih dari itu maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.6 hasil Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.3333	36.161	.529	.884
X1.2	44.3667	35.482	.682	.877
X1.3	45.2667	33.306	.546	.886
X1.4	44.4333	38.392	.408	.889
X1.5	44.3333	36.644	.433	.889
X1.6	44.5333	33.913	.794	.870
X1.7	44.4000	35.766	.450	.889
X1.8	44.4667	33.292	.834	.868
X1.9	44.7333	33.651	.761	.871
X1.10	45.4333	31.426	.717	.874
X1.11	44.4333	34.944	.578	.881
X1.12	44.6000	36.593	.542	.883

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap

butir dengan skor total pada tabel tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada table dapat dinyatakan valid (sah) karena semuanilai koefisien lebih besar dari 0,03

Tabel 4.7 hasil Uji Validitas X2 (Kompensasi)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.5000	22.259	.785	.926
X2.2	29.8000	23.269	.649	.937
X2.3	29.4667	23.223	.831	.922
X2.4	29.5000	22.121	.846	.920
X2.5	29.8000	20.855	.885	.918
X2.6	29.2667	26.271	.574	.939
X2.7	29.8000	22.786	.841	.921
X2.8	29.7000	24.286	.848	.924

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada table tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variable X2 dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,03

Tabel 4.8 hasil Uji Validitas X3 (Budaya Organisasi)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36.0667	53.237	.625	.929
X3.2	35.8333	55.730	.782	.924
X3.3	35.9333	53.444	.858	.919
X3.4	35.9000	52.162	.639	.929
X3.5	35.8000	51.821	.878	.917
X3.6	35.8333	51.868	.816	.919
X3.7	35.9000	59.886	.373	.938
X3.8	35.8000	51.338	.844	.918
X3.9	36.0667	49.582	.882	.915
X3.10	36.2667	47.789	.749	.926

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada table tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variable X3 dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,03

Tabel 4.9 hasil Uji Validitas Y (Loyalitas Karyawan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44.5667	44.737	.640	.900
Y.2	44.7000	45.597	.666	.900
Y.3	44.9667	43.757	.650	.900
Y.4	44.8000	44.372	.790	.894
Y.5	44.8333	44.833	.759	.896
Y.6	44.8333	46.557	.468	.908
Y.7	44.7667	43.633	.754	.895
Y.8	44.8667	43.913	.826	.893
Y.9	45.2667	41.582	.771	.894
Y.10	45.4000	44.731	.415	.918
Y.11	44.9000	44.714	.761	.896
Y.12	44.7333	48.340	.387	.911

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada table tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variable Y dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,03.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas untuk menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Maka digunakan Teknik korelasi produk moment dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Manuntun 2014).

Tabel 4.10 hasil Uji Reliabilitas X1 (Gaya kepemimpinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner lebih besar dari 0,60 yaitu $0,889 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variable X1 Gaya Kepemimpinan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 hasil Uji Reliabilitas X2 (Kompensasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner lebih besar dari 0,60 yaitu $0,935 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variable X2 Kompensasi tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12 hasil Uji Reliabilitas X3 (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner lebih besar dari 0,60 yaitu $0,931 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variable X3 Budaya Organisasi tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13 hasil Uji Reliabilitas Y (Loyalitas Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner lebih besar dari 0,60 yaitu $0,908 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variable Y Loyalitas Karyawan tersebut dinyatakan reliabel.

D. Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable independent dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan pada uji normalitas ini adalah apabila data model regresi memenuhi asumsi normal. Berarti jika gambar yang muncul dari SPSS sesuai dengan kriteria maka dapat di simpulkan bahwa data dalam model regresi telah normal.

Tabel 4.14 hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77061283
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.113
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

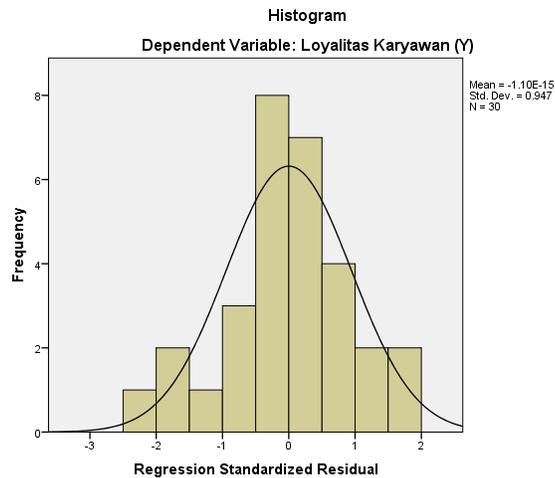
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. ($0,200 > 0,05$) Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

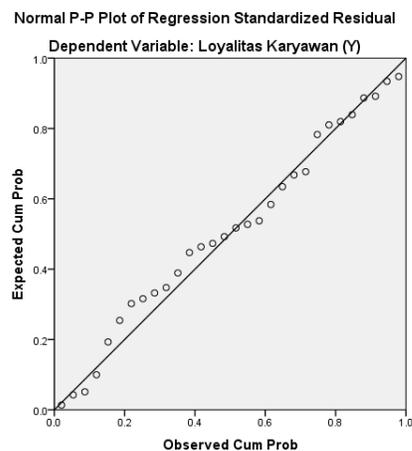
1) Analisis Grafik

Gambar 4.3 Grafik Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusikan secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Grafik Normal Non Probability Plot

Gambar 4.4 Grafik normal non Probability Plot Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar diatas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P Plot terlihat titik-titik data untuk variabel Gaya

kepemimpinan, Kompensasi, Budaya organisasi dan Loyalitas karyawan yang menyebar berada di sekitaran garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data variabel Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Budaya organisasi dan Loyalitas karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi atau variabel bebas (Independent). Dalam uji ini dilakukan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis menggunakan SPSS apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas. Uji multikollinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat tabel berikut

Tabel 4.15 hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.323	3.799		.085	.933		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.319	.144	.324	2.209	.036	.151	6.636
	Kompensasi (X2)	.284	.076	.216	3.741	.001	.969	1.033
	Budaya OrganisasI (X3)	.601	.138	.642	4.361	.000	.149	6.691

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) < 10 antara lain total X1 (Gaya kepemimpinan) $6.636 < 10$, X2 (Kompensasi) $1.033 < 10$, dan total X3 (Budaya organisasi) $6.691 < 10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Namun jika nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.16 hasil Uji Glejser

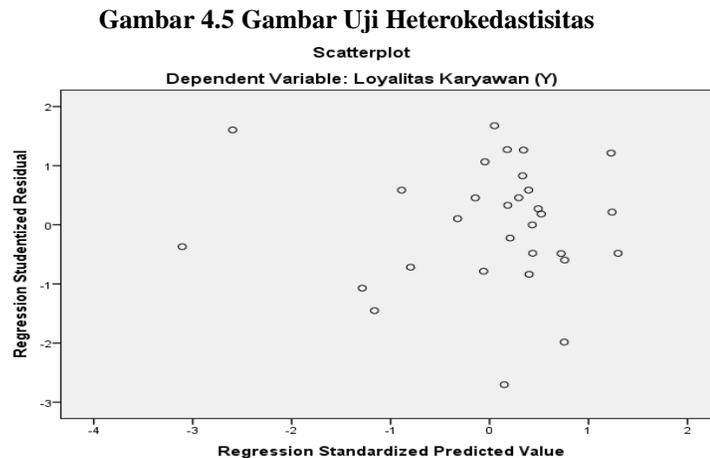
		Correlations				
		AbsRes	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	
Spearman's rho	AbsRes	Correlation Coefficient	1.000	-.260	.335	-.287
		Sig. (2-tailed)	.	.165	.071	.125
		N	30	30	30	30
	Gaya Kepemimpinan (X1)	Correlation Coefficient	-.260	1.000	.000	.779**
		Sig. (2-tailed)	.165	.	.999	.000
		N	30	30	30	30
	Kompensasi (X2)	Correlation Coefficient	.335	.000	1.000	-.038
		Sig. (2-tailed)	.071	.999	.	.841
		N	30	30	30	30
	Budaya Organisasi (X3)	Correlation Coefficient	-.287	.779**	-.038	1.000
		Sig. (2-tailed)	.125	.000	.841	.
		N	30	30	30	30

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel output diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,165, variabel Kompensasi (X2) 0,071 dan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Budaya organisasi (X3) sebesar 0,125. Karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas maka melihat grafik P Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Namun jika Variance berbeda disebut heteokedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas terlihat diatas titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi loyalitas karyawan (Y) berdasarkan simpulan variabel.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Statistic Versi 22.

Tabel 4.17 hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-3.226	4.499	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.297	.171	.260
	Kompensasi (X2)	.206	.090	.135
	Budaya Organisasi (X3)	.774	.163	.711

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel terlihat diatas, diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 3.226 + 0,297 X_1 + 0,206 X_2 + 0,774 X_3 + e.$$

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 3.226.
- b) Jika peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka Loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,297.
- c) Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka Loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,206.
- d) Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka Loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,774.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji t dan uji f dengan menggunakan program SPSS Statistic Versi 22.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.18 hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.226	4.499		-.717	.480
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.297	.171	.260	1.739	.094
	Kompensasi (X2)	.206	.090	.135	2.289	.030
	Budaya Organisasi (X3)	.774	.163	.711	4.737	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria Loyalitas karyawan: H1 diterima dan H0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1.739 sedangkan t tabel sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.703, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria Loyalitas karyawan: H2 diterima dan H0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.289 sedangkan t tabel sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.703, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang

menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria Loyalitas karyawan: H3 diterima dan H03 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4.737 sedangkan t tabel sebesar 1.703 sehingga t hitung $4.737 > t$ tabel 1.703, maka H3 diterima dan H03 ditolak, yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji f (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.19 hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844.008	3	614.669	90.193	.000 ^b
	Residual	177.192	26	6.815		
	Total	2021.200	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, bahwa Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 90.193 > 2,96 dengan tingkat signifikan 0,00, karena F_{hitung} 90.193 > F_{tabel} 2,96 dan probability signifikan $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa

Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya organisasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Tabel R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.902	2.61057

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,902 hal ini berarti 90,2% variasi Loyalitas karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independent Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya organisasi sisanya (100% - 90,2% = 9,8%) dapat dijelaskan dengan variabel independent lainnya.

E. Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Triyasa Sukses Makmur, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan terbukti. Hal ini dikarenakan dilihat dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 1.739 sedangkan ttabel sebesar 1.703 sehingga hitung $1.739 > ttabel\ 1.703$. Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Kepemimpinan yang ada dalam PT. Triyasa Sukses Makmur diakui lebih memberikan penekanan pada tujuan dan tugas utama dalam menjalankan tugas dan bertanggungjawab, sehingga karyawan bekerja dengan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya karena mereka lebih terarahkan. Dan dalam hal ini pemimpin yang ada juga sering memberikan pandangan terhadap suatu permasalahan sebagai bahan untuk evaluasi kedepannya dan memberikan informasi kepada karyawan untuk dapat mengaktualisasikan kemampuan dalam bekerja baik di dalam maupun dilapangan.

Sikap tegas pimpinan pada PT. Triyasa Sukses Makmur Medan menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, karena dengan pemimpin yang memiliki sikap tegas terhadap bawahannya mereka sebagai bawahan akan menyelesaikan segala pekerjaan dengan segera dan tepat pada waktunya karena karyawan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan dilihat dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 2.289 sedangkan t tabel sebesar 1.703 sehingga $2.289 > 1.703$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,030 < 0,05$ sig.

Adanya pengaruh tersebut dapat diartikan bahwa dengan semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka juga dapat meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Adanya pengaruh tersebut juga dapat dilihat dari perusahaan memberikan gaji/upah sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan bersama dan gaji/upah yang diberikan selalu tepat pada waktunya.

Pentingnya kompensasi pelengkap atau indirect payment akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan (Handoko, 2010). Berdasarkan uraian diatas, maka kompensasi akan mempengaruhi tingkat kelayakan karyawan pada perusahaan apabila kompensasi yang diberikan dengan baik oleh perusahaan, sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak layak, maka

kinerja karyawan dapat merosot bahkan dapat turun drastis tentu hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi.

3) Pengaruh Budaya organisasi terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan dilihat dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 4.737 sedangkan ttabel sebesar 1.703 sehingga hitung $4.737 > t$ tabel 1.703, dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sig.

Budaya organisasi yang ada di dalam PT. Triyasa Sukses Makmur sangat fleksibel yaitu mendukung setiap karyawannya untuk lebih berani dan mandiri dalam mengeksplor kemampuannya, sehingga karyawan lebih bersemangat dan aktif dalam bekerja, baik secara mandiri ataupun bekerja secara tim. Sikap saling membantu dalam menyelesaikan tugas sangat tercermin dalam organisasi, sehingga apabila terjadi suatu masalah dalam pekerjaan tersebut mereka dapat mengatasinya secara bersama-sama.

Budaya yang ada pada PT. Triyasa Sukses Makmur juga mengutamakan karyawannya untuk bekerja secara cermat, rinci dan detail terhadap pekerjaan yang dikerjakan, karena organisasi mengutamakan hasil dibanding dengan proses, sehingga karyawan yang ada harus benar – benar memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan hasil yang optimal dan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

4) Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang beradadi bagian tabel ANOVA dapat dilihat nilai F sebesar 90.193 dan df (degree of freedom) atau disebut juga ttabel dengan nilai 27 atau bisa dicari dengan rumus $Df = n - k$ ($30 - 3 = 27$) dengan tingkat signifikan 5% yang berarti nilai ttabel adalah sebesar 2.96. jadi Fhitung $90.193 > t$ tabel 2,96. Kemudian dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H04 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi loyalitas kerja kartawan, hal ini membuktikan bahwa dengan adanya peran kepemimpinan dalam organisasi sangat perlu karena pemimpin yang dapat menekankan mengenai pentingnya tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Kompensasi merupakan alasan seseorang untuk bekerja guna untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhannya, sehingga perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak dan tepat untuk karyawannya guna untuk mempertahankan sikap loyal dari pegawainya. Hal ini juga membuktikan bahwa dengan adanya budaya organisasi sebagai nilai yang harus ditaati didalam organisasi maka akan meningkatkan loyalitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian – uraian yang dipaparkan oleh penulis di bab – bab diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 1.739 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} 1.739 > t_{tabel} 1.703$, maka H1 diterima dan H01 ditolak, yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2.289 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} 2.289 > t_{tabel} 1.703$, dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,030 < 0,05 \text{ sig.}$ maka H2 diterima dan H02 ditolak, yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4.737 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} 4.737 > t_{tabel} 1.703$, dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05 \text{ sig.}$ maka H3 diterima dan H03 ditolak, yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan.

4. Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Loyalitas karyawan. Menurut hasil uji besarnya Uji F dengan F_{hitung} sebesar 90.193 yang lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 2.96 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sig 0,000. maka H_4 diterima dan H_{04} ditolak, yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan :

1. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat membuat para pengikutnya merasa nyaman dan puas dengan hasil kepemimpinannya, bukan hanya sekedar memimpin dan mengatur saja, tetapi juga harus memiliki hubungan yang baik dan erat antar anggotanya. Maka dari itu disarankan kepada pimpinan agar mendukung, menghargai dan memberitahu mengenai tugas yang diberikannya, bukan hanya sekedar memberikan saja tetapi juga memberikan arahan mengenai tugas yang akan dikerjakan, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan saran dan ide –idnya.
2. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan mengenai jenis kompensasi yang diberikan, dimana pemberian gaji/upah harus sesuai dengan masa kerja, jabatan dan sesuai dengan upah minimum kota/kabupaten.
3. Harus disadari bahwa budaya organisasi dalam perusahaan sangat penting, untuk itu disarankan kepada perusahaan untuk tetap menjalin budaya kerjasama tim

yang baik terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yaitu dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta menumbuhkan sikap untuk saling menghargai sesama karyawan.

4. Loyalitas karyawan di dalam perusahaan perlu diperhatikan lagi, dimana masih terdapat karyawan yang tidak menyadari akan tanggung jawabnya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan* National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Disrupsi Binis*, 1(2).
- Antoncic, Jasna Auer dan Bojan Antoncic. 2011. *Employee Loyalty and Its Impact on Firms Growth. International Journal of Management and Information Systems*, Vol.15 (1): 81-87.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Barkiah, B., Utary, A. R., & Fitriastuti, T. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan jenjang karier terhadap loyalitas pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 1(1), 17-22.
- Bertens, K. (2004). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius
- Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dewi, Anisa. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Cv Sinar Abadi*. Jurnal.
- Diandra, Fauza. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD*. Balai Penguji Dan Spesifikasi Mutu Barang Medan.
- Djohar, Retno. J. (2005). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan". Jurnal
- Dosen Pendidikan2, 2021. *Loyalitas adalah*. www.dosenpendidikan.co.id/loyalitas-adalah/
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gunawan, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Victory International Futures*. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, Melayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M.S.P,(2010). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan* di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 56-75.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono.2003. "Pemimpin dan Kepemimpinan." Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Kumala, A. D. N (2015). *Persepsi Karyawan Tetap Tentang Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dan Loyalitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara XII Jember*.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan. Madenatera.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93-100.
- Maulina, Risma. (2019). *Tujuan dan manfaat pemberian kompensasi karyawan di perusahaan*.<https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-manfaat-kompensasi-karyawan/>
- Ma'ruf, (2019). *Pengertian Kompensasi, Indikator, tujuan dan jenisnya menurut Para Ahli*.www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/
- Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Musaddad, Achmad. (2012). *Gaya Kepemimpinan menurut Para Ahli*.<http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/gaya-kepemimpinan-merurut-para-ahli.html>
- Nainggolan, S. L. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

- Nasution, M. D. T. P., & Azmin, A. A. (2018). Consumer Acceptance Of Trustworthy E-Commerce: An Extension Of Technology Acceptance Model. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-13.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Prawiro, M. 2019. *Arti Loyalitas: Pengertian, Karakteristik, Faktor Penentu Loyalitas*. www.maxmanroe.com/vid/bisnis/arti-loyalitas.html
- Purnama, A. (2013). *Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan KeluargaPT Sus Surabaya*. *Calyptra*, 2(2), 1-17.
- Rachmadita, R. N., Kurniasih, D., & Sandora, R. (2011). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan*. *Teknik dan Manajemen Industri*, 6(2), 121-129.
- Riadi, Muchlisin. (2019). *Teori, Indikator dan jenis Gaya Kepemimpinan*. www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gayakepemimpinan.html
- Robbins, P Stephen. 2006. Diterjemahkan oleh Tim Index. *Perilaku Organisasi*. 2 (10) Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S, P dan Judge, T.A, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.
- Runtu, J. (2013). *Whistleblowing Sebagai Ungkapan Loyalitas Karyawan: Peran Employability dan Keberanian Moral Karyawan*. *Konferensi Nasional Ke-6. Jakarta: Fakultas Bisnis UKWMS*.
- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 219-225.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Sunyoto, D. *Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*.

Supardo, Susilo. (2006). *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.

Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Utami, Novia Widya. (2020). *Tujuan, Bentuk, Jenis, dan Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Perusahaan*. www.jurnal.id/id/blog/tujuan-bentuk-jenis-dan-faktor-yang-memengaruhi-kompensasi-perusahaan/

Wibowo, 2016. *Kepemimpinan*. Jakarta :PT Raja Graafindo Persada.

Witari, B., & Heryenzus, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort*. *Jurnal Ilmiah Core IT: Community Research Information Technology*, 8(1).