

# Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Diansurya Global

Setefanus Januar\*

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir-Tangerang, Banten, Indonesia  
[setefanusgaming@gmail.com](mailto:setefanusgaming@gmail.com)

Jejak Artikel:

Dikirim 6 Februari 2024;  
Revisi 6 Februari 2024;  
Diterima 21 Februari 2024;  
Tersedia online 10 Mei 2024

*Keywords:*

Kompensasi  
Gaya Kepemimpinan  
Lingkungan Kerja  
Loyalitas Karyawan

## *Abstract*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesetiaan Pekerja di PT Diansurya Global secara parsial dan simultan. Penelitian deskriptif kuantitatif ini menggambarkan kondisi suatu perusahaan berdasarkan fakta dan peristiwa yang terjadi di dalamnya. Penelitian ini mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk sampai pada kesimpulan dan rekomendasi. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner dan observasi sebagai data primer dan data sekunder tentang jumlah karyawan PT Diansurya Gl. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kesetiaan karyawan. Fokus penelitian ini adalah karyawan PT Diansurya Global. Dalam penelitian ini, sebanyak seratus responden dikumpulkan melalui metode kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi, dan hipotesis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memengaruhi Loyalitas Karyawan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , variabel gaya kepemimpinan (X2) memengaruhi Loyalitas Karyawan dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$ , dan variabel lingkungan kerja (X3) memengaruhi Loyalitas Karyawan dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ .

## I. PENDAHULUAN

Untuk memperoleh pangsa pasar, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia, yang juga dikenal sebagai karyawan. Tanpa karyawan, bisnis tidak dapat beroperasi, dan tanpa lapangan kerja, bisnis tidak dapat menyerap sumber daya manusia. Oleh karena itu, hubungan antara perusahaan dan karyawannya dapat dikatakan saling bergantung.(Andy, 2019). Meskipun perusahaan membutuhkan pekerja untuk beroperasi, pekerja juga membutuhkan uang, jadi mereka harus bekerja.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat penting; tanpa mereka, perusahaan tidak dapat berkembang. (Wiediya & Andy, 2022). Perusahaan harus berusaha meningkatkan loyalitas karyawannya agar dapat bertahan dalam situasi sulit. Jika pertumbuhan perusahaan rendah, menumbuhkan loyalitas karyawan pasti lebih sulit. Karena ragu tentang kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya, karyawan akan ragu dan mencari pekerjaan lain. Namun, karyawan yang setia akan berusaha semaksimal mungkin dan mengerahkan kemampuan terbaiknya baik saat bisnis beroperasi normal maupun saat mengalami kesulitan.(Priscillia & Andy, 2022). Ini akan membantu perusahaan saat keadaan sulit. Tetapi perusahaan tidak boleh melupakan karyawannya saat semuanya baik-baik saja. Meskipun bonus dapat meningkatkan loyalitas karyawan jika perusahaan memiliki banyak pekerja, akan sulit untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara keseluruhan, terutama bagi karyawan yang berperan penting. Namun, jelas akan jauh lebih baik jika perusahaan dapat memantau kesehatan setiap pekerjanya.(Sutrisno, 2019).

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak mudah (Cindy Erika Sinuraya, 2022). Jika bisnis tidak memberikan kompensasi yang cukup kepada karyawannya, mereka mungkin akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Sangat sulit untuk mendapatkan karyawan yang setia. Terkadang, perusahaan hanya menjadi alasan bagi karyawan untuk pindah; dalam situasi seperti itu, perusahaan tidak mungkin berkembang. Akibatnya, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.(Setia, Amelia, 2022).

\* Corresponding author

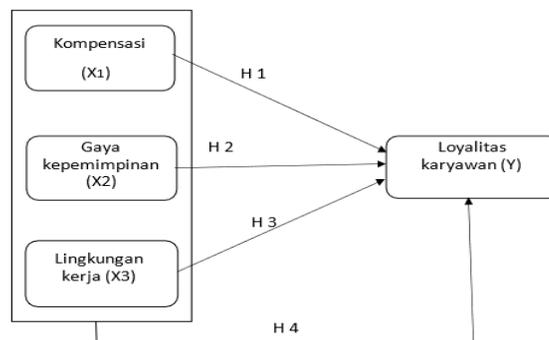
Dengan biaya hidup yang terus meningkat, orang berusaha mendapatkan lebih banyak uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Orang yang bekerja berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan uang yang diberikan oleh perusahaan mereka. (Upiparami Herlinah & Andy, 2023). Mereka tidak perlu mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi jika kebutuhan hidup mereka sudah terpenuhi. Jika karyawan perusahaan keluar dan bergabung dengan perusahaan pesaing, perusahaan akan kehilangan uang. Lebih-lebih lagi jika karyawan memiliki pemahaman yang cukup besar tentang seluk-beluk bisnis daripada perusahaan. Karena sulit untuk mendapatkan pekerja yang dapat diandalkan (Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus sangat berhati-hati dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan sepenuh hati untuk mencegah mereka meninggalkan perusahaan.

Karyawan bekerja dengan mengawasi atasan mereka, dan kepercayaan karyawan diperkirakan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan mereka. (Michael et al., 2023). Jika seorang karyawan bertindak sewenang-wenang dan tidak mempertimbangkan keinginan mereka, mereka akan merasa tidak nyaman di tempat kerja. Akibatnya, sangat mungkin bahwa karyawan akan mencari perusahaan di mana atasan memperlakukan bawahannya dengan lebih baik. Jika seorang karyawan menolak untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka mungkin tidak sepenuh hati atau kurang setia kepada perusahaan. (Huwaë & Andy, 2023).

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting. Karyawan dapat memanfaatkan kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengikuti pengendalian seorang pemimpin yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama, membangun kerja sama. Pemimpin mana pun memiliki cara tertentu untuk berpikir, bertindak, dan mengelola perusahaan. (Belina, Nova, 2023). Pemimpin perusahaan berbeda berdasarkan sistem kepemimpinan yang berbeda, seperti otokrasi atau demokratis. Pemimpin yang bertanggung jawab bijaksana dapat memimpin, memerintah, mempengaruhi, dan memahami keinginan dan masalah karyawan mereka. Kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan mereka dikenal sebagai kepemimpinan. (Sumardjo, M., & Priansa, 2018). Menurut pernyataan ini, kepentingan, wewenang, dan proses mempengaruhi orang. Pemimpin yang bijaksana dapat memimpin, mengarahkan, mempengaruhi, dan memahami keinginan, masalah, dan pemulihan anggota staf mereka. (Wijaya & Andy, 2023). Semua karyawan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, diharapkan terpengaruh oleh gaya kepemimpinan ini. Diharapkan akan meningkatkan keberhasilan perusahaan dan bahkan meningkatkan profitabilitasnya. (Silaswara et al., 2021).

Tempat kerja yang nyaman adalah hal pertama yang dipikirkan oleh karyawan. Dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karyawan pasti akan mencari tempat kerja lain yang lebih nyaman. Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan, baik atasan maupun bawahan, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, faktor fisik seperti gedung, peralatan, dan ruang kerja memengaruhi karyawan.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis penelitian

- H1: Variabel Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Diansurya Global
- H2: Variabel Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Diansurya Global
- H3: Variabel Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Diansurya Global
- H4: Variabel Kompensasi, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Diansurya Global

## II. METODE

### Jenis Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif

### Populasi dan Sampel

Peneliti mengambil populasi karyawan PT Diansurya Global. Disebabkan populasi yang sangat besar dan tidak terbatas, populasi tersebut secara otomatis tidak dapat diketahui.

Untuk penelitian ini, sampel responden diambil. Karena populasi tidak diketahui secara pasti, jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Cochran (Sugiyono, 2019).

$$n = \frac{(Za - \acute{\alpha})}{e}$$

Keterangan:

- n = Number of samples
- Za = Degree Coefficient 1.96
- acute alpha = Standard Deviation 0.25
- e = Standard Error 5% = 0,05

$$n = \frac{(Za - \acute{\alpha})^2}{e}$$

$$n = \frac{(1.96) \cdot (0.25)^2}{0.05}$$

$$n = 96.04$$

Perhitungan diatas jumlah sampel yang akan diteliti adalah 96,04 responden. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka sampel yang diambil adalah 100 Responden.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui *Online Goggle Form*. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT Diansurya Global melalui pengukuran dengan skala ordinal, yang bermaksud untuk mengukur pendapat, pandangan, maupun sikap dari seseorang terhadap suatu kejadian tertentu(Sugiyono, 2019). Kemudian dapat diketahui bagan dari rasio likert digunakan untuk menghitung jawaban responden pada kuesioner.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Indikator
<b>Kompensasi (X1)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji.</li> <li>2. Insentif.</li> <li>3. Asuransi Kesehatan.</li> <li>4. Cuti Kerja.</li> <li>5. Program Pensiun.</li> <li>6. Program Pendidikan Tambahan (Jenjang Karir).</li> <li>7. Liburan.</li> <li>8. Fasilitas.</li> <li>9. Jam Kerja Fleksibel.</li> <li>10. Program Anak Asuh Perusahaan.</li> </ol>
Sumber:(Setia, Amelia, 2022)	
<b>Gaya Kepemimpinan (X2)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Mengambil Keputusan.</li> <li>2. Kemampuan Untuk Memotivasi.</li> <li>3. Kemampuan Komunikasi.</li> <li>4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.</li> <li>5. Tanggung Jawab.</li> <li>6. Kemampuan Mengendalikan Emosi.</li> <li>7. Kemampuan Pengarahan.</li> <li>8. Kemampuan Empati.</li> <li>9. Kemampuan Kepercayaan Diri.</li> <li>10. Kemampuan Interpersonal.</li> </ol>
Sumber: (Saputra, Steven Agus, 2023)	

<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan Cahaya Ditempat Kerja.</li> <li>2. Temperatur Suhu Udara.</li> <li>3. Sirkulasi Udara.</li> <li>4. Kebisingan Tempat Kerja.</li> <li>5. Keamanan Bangunan.</li> <li>6. Bau Tidak Sedap.</li> <li>7. Hubungan Antar Rekan Kerja.</li> <li>8. Fasilitas Kerja Lengkap.</li> <li>9. Kebersihan Lingkungan Kerja.</li> <li>10. Keamanan Tempat Kerja.</li> </ol>
Sumber: (Upiparami Herlinah & Andy, 2023)	
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktifitas Kerja</li> <li>2. Tingkat Absensi</li> <li>3. Tingkat Perpindahan</li> <li>4. Tuntutan Pekerjaan</li> <li>5. Pemogokan Kerja</li> <li>6. Ketaatan Menjalankan Peraturan</li> <li>7. Memberikan Ide Kreatif</li> <li>8. Melakukan Pekerjaan Sampai Tuntas</li> <li>9. Memiliki Integritas Dalam Bekerja</li> <li>10. Berani Ambil Resiko</li> </ol>
Sumber: (Wiediya & Andy, 2022)	

Data yang diperiksa diuji validitas dengan rumus slovin, reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dan normalitas. Selain itu, pengaruh variabel independen juga diukur melalui analisis regresi linier berganda, uji multikolinearitas untuk mengukur korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk menentukan variabilitas kesalahan, dan uji hipotesis dengan uji t dan F untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

### III. HASIL

#### Uji Realibilitas dan Validitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	.808	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	.909	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	.901	Reliabel
4.	Loyalitas Karyawan (Y)	.889	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa Kompensasi (X1) menunjukkan nilai dari koefisien cronbach alpha adalah 0,808, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai dari koefisien cronbach alpha adalah 0,909, variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,901, dan variabel Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai dari koefisien cronbach alpha adalah 0,889. Berdasarkan data diatas, seluruh variabel dapat dikatakan reliabel disebabkan nilai dari koefisien setiap variabel telah melewati 0,6.

**Tabel 3. Uji Validitas**

	r hitung /	r tabel

Pertanyaan	pearson correlation	(taraf sig5%)	Keterangan
<b>Variabel Kompensasi</b>			
Apakah anda setuju kalau perusahaan harus memberikan gaji karyawan sesuai dengan tanggal dan besaran yang telah ditetapkan	0,526	0,196	Valid
Apakah dengan perusahaan memberikan insentif dapat mendorong karyawan termotivasi berkinerja lebih baik	0,536		
Apakah Anda setuju apabila perusahaan harus memberikan perlindungan asuransi kesehatan kepada para karyawan	0,403		
Apakah Anda setuju jika setiap karyawan berhak mendapatkan cuti dan diperbolehkan memakai cuti nya jika di perlukan	0,338		
apakah Anda setuju jika karyawan berhak mendapatkan jaminan berupa uang pada saat karyawan tersebut sudah pensiun dari tempat bekerja	0,485		
Apakah menurut anda jenjang karir sangat penting dan diperlukan bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan	0,572		
Apakah Anda merasa karyawan berhak mendapatkan liburan Bersama setidaknya setahun sekali seperti acara <i>family gathering</i> dari perusahaan	0,461		
Apakah anda setuju apabila fasilitas yang diberikan perusahaan secara lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan	0,469		
Apakah Anda setuju Bahwa jam kerja yang fleksibel membuat sebuah kinerja karyawan menjadi efektif	0,609		
Apakah anda setuju dengan adanya program pemberian sekolah dibiayai perusahaan di perlukan bagi karyawan untuk mendorong motivasi karyawan berkinerja lebih baik	0,525		
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan penting untuk tim dan organisasi	0,441	0,196	Valid
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai hasil yang lebih baik	0,441		
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif untuk memastikan pesan dan arahan yang jelas	0,486		
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus mampu mengelola dan mengarahkan bawahan atau tim dengan baik	0,451		
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan tim atau proyek	0,517		
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus dapat mengendalikan emosi dan perilaku mereka di lingkungan kerja	0,461		
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus mampu memberikan arahan dan tujuan yang jelas kepada tim	0,482		
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan empati untuk memahami perasaan dan kebutuhan karyawan	0,523		

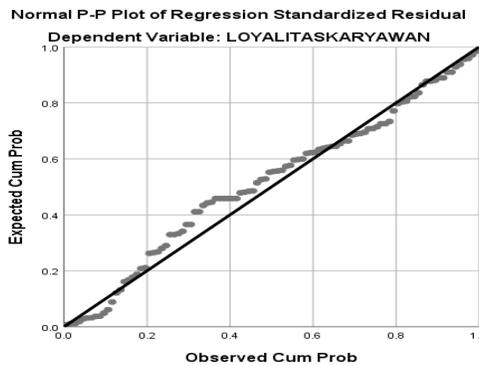
Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dan mengambil inisiatif	0,476		
<b>Lingkungan Kerja</b>			
apakah Anda setuju bahwa penerangan cahaya di tempat kerja memadai untuk pekerjaan yang efisien dan aman	0,506	0,196	Valid
Apakah anda setuju jika suhu udara yang sesuai diperlukan karyawan untuk dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik	0,458		
Apakah anda setuju bahwa ada sirkulasi udara yang baik di tempat kerja untuk menghindari pengap dan panas berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan	0,416		
Apakah anda setuju bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dan harus disesuaikan untuk kenyamanan dan keamanan karyawan	0,536		
Apakah Anda setuju bahwa bangunan tempat kerja harus memenuhi standar keamanan dan menghindari risiko fisik dan kecelakaan kerja karyawan	0,386		
Apakah anda setuju bahwa tidak ada bau tidak sedap atau polusi udara yang mengganggu di lingkungan kerja	0,486		
Apakah anda setuju bahwa hubungan antar rekan kerja di tempat kerja mendukung kerjasama dan kenyamanan kinerja	0,426		
Apakah anda setuju bahwa fasilitas kerja, seperti ruang pertemuan atau peralatan, tersedia dan lengkap dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik	0,446		
Apakah anda setuju bahwa lingkungan kerja harus bersih dan terjaga dengan baik dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan berkinerja baik	0,441		
Apakah anda setuju perusahaan harus memiliki keamanan seperti security yang terlatih untuk dapat melindungi karyawan dan aset perusahaan	0,485		
<b>Loyalitas Karyawan</b>			
Apakah anda setuju bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam pekerjaan	0,536	0,196	Valid
Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih baik dan konsisten	0,593		
Apakah anda setuju bahwa loyalitas karyawan dapat mengurangi tingkat perpindahan atau pergantian karyawan di perusahaan	0,440		
Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung lebih menerima dan bersedia meskipun mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berat	0,429		
Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung kurang terlibat dalam pemogokan atau tindakan kolektif yang melibatkan penolakan terhadap pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan	0,578		
Apakah anda setuju bahwa loyalitas karyawan dapat memengaruhi ketaatan mereka terhadap setiap peraturan dan kebijakan perusahaan	0,558		

Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal akan bersedia memberikan ide-ide kreatif untuk perbaikan yang dapat memajukan perusahaan	0,534		
Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab hingga tuntas	0,494		
Apakah anda setuju bahwa loyalitas karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan agar memiliki tingkat integritas dan etika dalam bekerja lebih baik	0,650		
Apakah anda setuju bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi berani melakukan hal yang memiliki resiko tinggi terhadap dirinya dan bertanggung jawab untuk dapat melakukan perubahan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan demi memajukan perusahaan	0,708		

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian dari validitas pada tabel 3, peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua kuesioner pada penelitian ini valid dan signifikan yang diterapkan untuk mengukur variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Hal ini memperlihatkan adanya nilai dari *r* hitung pada setiap pernyataan dari semua variable dalam penelitian ini lebih besar dari 0,196.

### Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas diatas ditunjukkan menyebar mendekati atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, yang menunjukkan pola distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi dianggap baik karena memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

--

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.00637328
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.054
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample K-S, diketahui bahwa nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai residual pada tabel distribusi bersifat tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

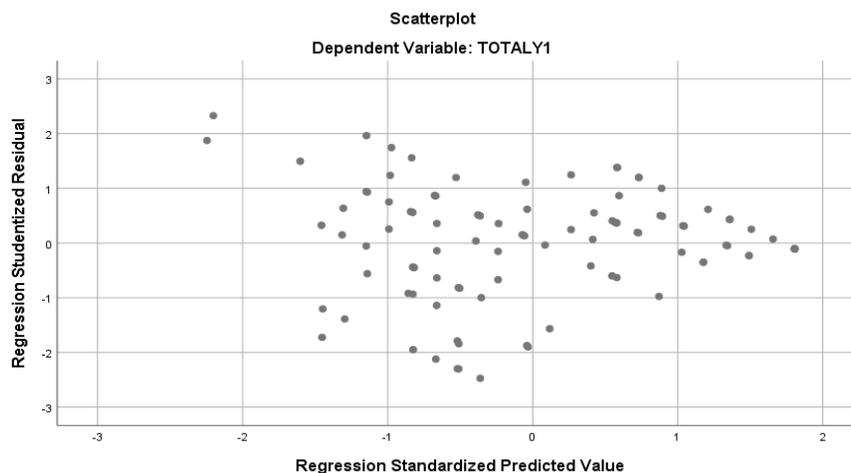
**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.562	1.532
	X2	.802	1.625
	X3	.752	1.736

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai dari Tolerance Value lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) lebih kecil dari  $< 10,00$  untuk setiap variabel, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0.562, gaya kepemimpinan (X2) 0.802 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0.752. Sedangkan nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 1.532, gaya kepemimpinan (X2) 1.625 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 1.736. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga data penelitian baik digunakan dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot**

Hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) di atas tidak memiliki heteroskedastisitas. Dengan demikian, titik-titik tersebar secara acak dan tersebar di atas atau di sekitar angka 0.

**Uji Hipotesis**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-24.429	6.032		-4.050	.000
	Lingkungan Kerja	.377	.113	.264	3.344	.001
	Kompensasi	.757	.123	.462	6.147	.000
	Gaya Kepemimpinan	.359	.111	.241	3.251	.002

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Maka, persamaan koefisien regresi berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = -24.429 + 0.377X1 + 0.757X2 + 0.359X3 + e$$

Koefisien regresi menunjukkan arah perubahan variabel dependen Loyalitas Karyawan terhadap variabel independen yaitu Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta  
 Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -24.429 mempunyai arti bahwa jikasemua variabel independen (Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) konstanta atau bernilai 0, maka nilai loyalitas karyawan sebesar -24.429
- b. Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan  
 Nilai koefisien kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,377. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Loyalitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,377.
- c. Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan  
 Nilai Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,757. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,757.
- d. Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  
 Nilai koefisien Loyalitas Karyawan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,359. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,359.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.577	2.037	.590	45.992	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungankerja  
 b. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel, hasil R memiliki nilai sebesar 0,768, R square memiliki nilai sebesar 0,590 dan Adjusted R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (Loyalitas karyawan) yang bisa

dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja) sebesar 57,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 8. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.782	3	190.927	45.992	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.528	96	4.151		
	Total	971.310	99			
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja						

Sumber : Hasil Olah data SPSS versi 25

Tabel di atas menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima karena variabel independen Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai 45.992 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Pembahasan**

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan  
 Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikansi variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan  
 Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  
 Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikansi variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

**IV. KESIMPULAN**

Hasil penelitian terhadap karyawan PT Diansurya Global menunjukkan bahwa "pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Diansurya Global."

Hasil pengujian variabel tersebut, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8.904 > 1.664$ ), menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5.979 > 1,664$ ) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima, dan juga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel tersebut yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7.224 > 1,664$ ) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima, dan juga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

REFERENSI

- Andy, I. A. M. S. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECO-Buss*, 1(1), 30–44.
- Belina, Nova, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kreatif Futura Makmur dimana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel dengan jumlah 115 responden . *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 1–5.
- Cindy Enika Sinuraya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Huwae, A. I., & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Putera Sumber Pangan Tangerang The Impact Of Work Motivation , Organizational Culture , And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT . *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–7.
- Michael, M. ... Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suskesmakmur. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 169–176.
- Priscillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Saputra, Steven Agus, A. (2023). Prosiding : E konomi dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan , dan Pengalaman Kerja. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14.
- Silaswara, D. ... Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.