

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI CABANG KUPANG

*The Effect of Democratic Leadership Style and Compensation on Employee Work Loyalty at KSP Kopdit Swasti Sari, Kupang Branch*

**Joshua Richard Marco Allesandro Loe<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Ria. I. Nafie<sup>3,c)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>)*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden :** <sup>a)</sup>[joshua.loe@undana.ac.id](mailto:joshua.loe@undana.ac.id), <sup>b)</sup>[tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup>[ria.nafie@staf.undana.ac.id](mailto:ria.nafie@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari cabang kupang dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari cabang kupang. Penelitian yang tergolong penelitian asosiatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang yang tetapkan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis statistic deskriptif dengan Teknik rentang skor dan analisis statistic inferensial menggunakan model regresi linear berganda. Dalam analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian yang didasarkan pada sikap atau tanggapan responden atas kuesioner yang disebarluaskan menunjukkan bahwa deskripsi variabel gaya kepemimpinan demokratis , kompensasi dan loyalitas kerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat baik. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t membuktikan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swast Sari cabang kupang. Demikian pula hasil uji hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari cabang kupang yang diperkuat oleh hasil analisi koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan relative kuat.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Loyalitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu orgnisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dapat dipahami dalam dua perspektif, yaitu micro dan macro. Sumber daya manusia (SDM) Secara micro merujuk pada individu-individu yang berkerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau

institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, atau tenaga kerja. Sedangkan sumber daya manusia secara macro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun sudah bekerja Nawawi (2008). Keberadaan SDM dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dan di perlukan untuk keberlanjutan perusahaan tersebut. Banyak faktor dari SDM yang dapat mempengaruhi keberlanjutan sebuah perusahaan salah satunya loyalitas karyawan.

Loyalitas merupakan keinginan seorang karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dengan setia dan berada pada perusahaan dengan waktu yang sangat lama. Nitisemito (2004) loyalitas merupakan sikap setia karyawan kepada perusahaan yang akan tetap bertahan di dalam perusahaan. Siswanto (2012), Loyalitas Karyawan biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi. kadang-kadang dipandang sebagai sikap Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line. Loyalitas karyawan akan terus meningkat bila pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang strategis dan kompensasi yang sesuai terhadap karyawan. Apabila loyalitas karyawannya terlalu rendah hal ini dapat menimbulkan peningkatan employee turnover rate yang dapat mempengaruhi perusahaan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan di antaranya gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin pada sebuah perusahaan sangat berepengaruh pada loyalitas kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi akan menyebabkan menurutnya tingkat kepuasan karyawan dan pada akhirnya akan dapat menurunkan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu perlu peran gaya kepemimpinan yang kuat serta kompensasi.

Kepemimpinan yang sungguh-sungguh tidak hanya bergantung kepada pengangkatan, tetapi merupakan suatu kehormatan yang diperoleh seorang pemimpin berbakat kemampuan dan kecakapan yang telah diperlihatkan dalam melaksanakan kerjasama. Rivai (2004), kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses pemimpin yang dapat memengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat untuk memajukan perusahaan. Setiap pemimpin pasti memiliki cara memimpin yang berbeda yang disebut gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. (Turnover intention) yang tinggi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan cenderung mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Santi & Kurniati (2020), menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah

gaya kepemimpinan. Loyalitas akan bisa meningkat apabila pemimpin bisa memotivasi dan mengarahkan bawahannya ke arah yang benar untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan guna untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayoga dan Andayani (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Gino Valentino Bali menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang dapat diartikan bahwa pemimpin yang kuat dan bisa dipercaya oleh karyawan akan dihormati dan menjadi panutan karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Karyawan juga merasa mereka terbawa ke arah yang benar oleh pemimpin dan karyawan melakukan pekerjaan dengan semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain gaya kepemimpinan ada juga faktor lain yaitu loyalitas karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi dalam perusahaan biasa diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi juga dapat menjadi variabel yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Pemimpin harus mengerti lebih dalam terhadap karyawan dan mencari tahu apa yang mereka inginkan untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan, dengan memberikan kompensasi yang tepat untuk karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih semangat dan bekerja secara maksimal. Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk barang langsung dan tidak langsung yang memberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kepuasan kompensasi akan berdampak pada perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan loyalitas karyawan (Handoko, 2008).

Hasil penelitian Agustina Heryati (2016), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan ada pemberian kompensasi yang cukup kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak ingin keluar dari perusahaan sehingga loyalitas karyawan kepada perusahaan semakin meningkat pula. Mathis & Jackson (2006) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Violetta & Edalmen (2020) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap retensi karyawan. Kompensasi juga berpengaruh melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama dan tidak ingin berpindah ke perusahaan lain dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka dapatkan. Karyawan seperti inilah yang biasanya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan Heryati (2016)

KSP Kopdit Swasti Sari merupakan sebuah badan usaha yang memberikan pelayanan simpan pinjam bagi masyarakat yang membutuhkan dana dalam waktu cepat tanpa harus melewati proses yang terlalu memakan waktu. KSP Kopdit Swasti Sari, lahir dari pemikiran seorang suster bernama Carolie Hartati, CB, Ketua Yayasan Swasti Sari Keuskupan Agung Kupang pada tahun 1988.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan peneliti dengan mewawancara beberapa karyawan KSP Kopdit Swasti Sari cabang Kupang mendapatkan data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokrasi dan kompensasi. kompensasi dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima, baik itu gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan, mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi. Kompensasi yang memadai juga menciptakan rasa aman dan keadilan di tempat kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor krusial. Karyawan lebih loyal jika mereka dipimpin oleh seseorang yang bersikap terbuka, mendukung, dan mengakomodasi kebutuhan serta ide-ide mereka. Kepemimpinan yang demokratis atau transformasional, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan dorongan untuk berkembang, menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau terlalu kaku bisa membuat karyawan merasa tertekan dan tidak dihargai, yang pada akhirnya menurunkan loyalitas mereka.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sikap dan tingkah laku karyawan yang loyal akan tercermin saat mereka melakukan tugasnya dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, memberikan hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja, dan menjaga segala investasi perusahaan yang disediakan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam hal motivasi sehingga karyawan akan melakukan sikap yang positif dan kepuasan kerja bahkan mendorong loyalitas karyawan Saydam dan Riyanti (2015). Loyal adalah kata benda bersifat tegas dan tidak berubah dalam bersahabat atau mendukung orang atau organisasi. Loyal adalah perwujudan dari sifat setia yang selalu memberikan bantuan dan dorongan. Dikutip dari Britannica, loyalitas adalah istilah umum yang menunjukkan pengertian seseorang atau sentimen keterikatan pada object tertentu. Loyalitas adalah kata benda dari sifat setia melekat pada sesuatu seperti negara, perusahaan, teman, kekasih, klub sepak bola yang didukung dan sebagainya. loyalitas di sini bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya. Kemudian loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan, seseorang untuk ta'at, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Chaerudin, Rani, & Alicia 2020).

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan Woods (2004) dalam lalisa et al (2018). Robbins Coulter (2010) menyatakan bahwa gaya demokratis Menggambarkan pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan,

mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Kartono (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentian sikap, pembuatan rencana – rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok – kelompok dalam suasana demokratis).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai jasa atas kerja mereka Handoko (2014). Akbar, M. F., Syahputra, R., & Lestari, D. (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Hasibuan (2018), pengertian kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi dua variabel atau lebih.

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2013).

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang dapat dan diperoleh tidak dalam berupa angka melainkan berupa deskriptif mengenai kondisi loyalitas karyawan di koperasi kredit Swasti Sari, Yang termasuk dalam data kualitatif yaitu gambaran umum tentang perusahaan dan berdiri KSP Kopdit Swasti Sari cabang Kupang. Data kuantitatif, adalah data yang berkenaan dengan angka-angka yang masih memerlukan pengolahan dan analisis untuk kepentingan peneliti. Yang termasuk dalam data kuantitatif yaitu jumlah karyawan, dan usia karyawan KSP Kopdit Swasti Sari cabang Kupang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017). Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku (Sanusi, 2017). Dokumentasi merupakan cara pengambilan data yang di peroleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, baik itu catatan transkip, buku, surat kabar dan lain sebagainya.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.367	6.364		-1.158	.256
	X1	.603	.165	.480	3.659	.001
	X2	.836	.246	.445	3.395	.002

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis uji regresi linear berganda diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -7.367 + 0,603X1 + 0,836X2$$

1. Konstanta (a) sebesar -7,367 bermakna jika variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) bernilai tetap (nol) maka karyawan akan menurun sebesar -7,367 poin.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,603 dan bertanda positif artinya jika terjadi peningkatan X1 maka akan menyebabkan peningkatan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,603 poin.

3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,836 dan bertanda positif artinya jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 poin maka akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,836 poin.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.671	3.85613	.692
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,671. Berarti nilai koefisien determinasi adalah 67,1% artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan demokratis dan kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *nilai adjusted r square* sebesar 0,671 yang lebih mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari cabang Kupang relatif kuat.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara varibel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (loyalitas kerja karyawan) secara terpisah atau parsial, lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$ : Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

$H_a$ : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

- b. Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki hubungan yang positif

dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

$H_a$ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

b. Pengambilan Keputusan

Oleh karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

### Uji F

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji simultan menggunakan SPSS V.26 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	970.652	2	485.326	32.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	431.223	29	14.870		
	Total	1401.875	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil uji F yang tampak pada table di atas, dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$ : Gaya kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

$H_a$ : Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

2. Pengambilan Keputusan

Oleh karena nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel dan signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Dari hasil uji parsial ( $t$ ) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada KSP Kopdit Swastisari cabang kupang. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada perusahaan memberikan efek pengaruh yang sangat positif dan bermakna terhadap loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja karyawan , ini terbukti dari hasil penilaian loyalitas hasil uji di atas berarti pula bahwa program gaya kepemimpinan demokratis jika tidak diterapkan secara tepat dan intensif maka secara jangka Panjang akan berakibat menurunnya loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swastisari cabang kupang. Untuk itu KSP Kopdit Swastisari cabang kupang selayaknya pelaku selalu menerapkan pengetahuan dan pemberian kompensasi mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan sehingga menghasilkan loyalitas kerja karyawan yang positif secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.**

Hasil uji Parsial ( $t$ ) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan Loyalitas Kerja karyawan pada KSP Kopdit Swastisari cabang Kupang. Hasil ini bermakna bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan KSP Kopdit Swastisari cabang Kupang maka semakin tinggi pula Loyalitas yang dicapai. Bukti penemuan di atas sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba,Khamo,Mella,Amirudin (2022), Carolina, Halim(2017), Adeline (2022), Ang, Halim (2021) yang juga menemukan bukti bahwa Komprnsasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Hal ini tentu menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan baik di dalam perekrutan karyawan baru rotasi pekerjaan bagi karyawan lama sehingga lebih memberikan lingkup penguasaan yang lebih luas dan variative bagi setiap karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menggunakan uji  $F$  menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan KSP Kopdit Swastisari Cabang Kupang. Program gaya kepemimpinan demokratis yang baik serta di topang oleh pemberian kompensasi yang layak akan memberikan efek yang sangat baik bagi peningkatan loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini di dasarkan pada penelitian Purba, Khamo, Mella, Amirudin (2022).

Hasil uji hipotesis di atas di perkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam menerangkan variabel loyalitas kerja karyawan relatif kuat. Namun kontribusipengaruh tersebut tidak bersifat mutlak, artinya masih terdapat variabel lain yang turut berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Secara teoritis variabel lain dimaksud seperti katrakteristik pribadi (kemampuan

dan sifat) karakteristik pekerjaan, karakteristik desain institusi, dan pengalaman kerja (Umar, 2019). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk pembuktianya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi berada pada kategori sangat baik menurut persepsi responden. Penerapan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan secara terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang supportif terbukti mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan secara signifikan. Selain itu, kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, berkontribusi besar dalam mendorong loyalitas, karena karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa kedua variabel—gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi—memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil analisis simultan juga menunjukkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi kuat dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi loyalitas, seperti karakteristik individu, desain pekerjaan, dan pengalaman kerja, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menggali faktor-faktor tersebut.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang adalah sebagai berikut. Pertama, manajemen perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan praktik kepemimpinan demokratis dengan memberikan ruang partisipasi yang lebih luas kepada karyawan, memperkuat komunikasi dua arah, serta memberikan bimbingan yang konsisten agar hubungan kerja semakin harmonis dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi semakin kuat. Kedua, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas secara berkelanjutan. Ketiga, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kepemimpinan dan kompensasi agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan dinamika organisasi. Keempat, penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, T. (2022). *Analisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada industri manufaktur*. [Artikel, data jurnal tidak tersedia].

- Akbar, M. F., Syahputra, R., & Lestari, D. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Ang, M., & Halim, S. (2021). *Hubungan kompensasi dan loyalitas karyawan: Studi pada perusahaan retail di Jakarta*. [Artikel, data jurnal tidak tersedia].
- Carolina, & Halim, F. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan X*. [Artikel, data jurnal tidak tersedia].
- Dwipayoga, W. K. S., & Adnyani, D. (2013). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Gino Valentino Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(2), 137–152. [https://doi.org/\[Tambahkan bila ada\]](https://doi.org/[Tambahkan bila ada])
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75. [https://doi.org/\[Tambahkan bila ada\]](https://doi.org/[Tambahkan bila ada])
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Laliasa, G, Nur, M., Tambunan, R. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Economic And Business* 1: 83-103.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan organisasi*. Yogyakarta: [Penerbit tidak tersedia].
- Nitisemito, A. S. (2004). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, E. (2013). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1). [URL tidak tersedia].
- Purba, K., Khamo, M., Mella, M., & Amirudin, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas kerja karyawan. *[Nama Jurnal Tidak Tersedia]*. [Data tidak tersedia].  
**(Catatan:** Duplikasi referensi telah dihapus; cukup ditulis satu kali.)
- Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1). [Tambahkan halaman dan URL bila ada].
- Rahayu, S., Nurhayati, T., & Wulandari, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *[Nama Jurnal Tidak Tersedia]*. [Data tidak tersedia].
- Rambet, et al. (2022). *Gaya kepemimpinan*. Manado: Gereja Tiberias Gedung.

- Riyanti, V., & Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan demokratis dengan loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*. [Lengkapi volume, nomor, dan URL].
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management* (10th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.