

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BERLIAN CLEANING INDUSTRI DI GRESIK

by Rizal Zainur Rokhim

Submission date: 07-Jan-2026 09:12AM (UTC+0700)

Submission ID: 2853424451

File name: Ekonomi_dan_Bisnis_1212200045_Rizal_Zainur_Rokhim.pdf (378.43K)

Word count: 3991

Character count: 25193

12
**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. BERLIAN CLEANING INDUSTRI DI GRESIK**

Rizal Zainur Rokhim¹, Sumiati²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rizalzainur2000@gmail.com¹, sumiatife@untag-sby.ac.id²

Abstract

This study aims to prove and analyze the effect of compensation on employee loyalty at PT. Berlian Cleaning Industry in Gresik. Prove and analyze the effect of job satisfaction on employee loyalty at PT. Berlian Cleaning Industry in Gresik. Prove and analyze the effect of transformational leadership style on employee loyalty at PT. Berlian Cleaning Industry in Gresik. Prove and analyze the simultaneous effect of compensation, job satisfaction and transformational leadership style on employee loyalty at PT. Berlian Cleaning Industry in Gresik. The subjects of this study were employees at PT. Berlian Cleaning Industry in Gresik with a population of 55 employees in the company. The research instrument used observation and questionnaires with a Likert scale of 1-5. The type of data in this study uses quantitative data. The data source used in this study is primary data. The technique used by researchers in taking samples is non probability sampling. The data analysis technique in this study will be carried out using the help of the SPSS program which consists of Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Determination Coefficient, Multiple Linear Regression Analysis, F Test and t Test. The results of the t-test analysis show that the compensation variable has a positive and significant effect on employee loyalty, the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee loyalty, the transformational leadership style variable has a positive and significant effect on employee loyalty. The results of the f-test show that the compensation variable, job satisfaction, and transformational leadership style simultaneously influence employee loyalty. The influence of the Compensation, Job Satisfaction, and Transformational Leadership Style variables is able to explain its influence on the dependent variable Employee Loyalty by 48% while the remaining 52% is explained by the variability of other variables not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Transformational Leadership Style, Employee Loyalty.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Cleaning Industry di Gresik. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Cleaning Industry di Gresik. Membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Cleaning Industry di Gresik. Membuktikan dan menganalisis pengaruh secara simultan kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Cleaning Industry di Gresik. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Berlian Cleaning Industry di Gresik dengan jumlah populasi sebanyak 55 karyawan di perusahaan tersebut. Instrumen penelitian yang

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed
under a [creative commons
attribution-
noncommercial 4.0
international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam pengambilan sampel adalah non probability sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS yang terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan mempengaruhi loyalitas karyawan. Pengaruh variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan sebesar 48% sedangkan 52% sisanya dijelaskan oleh variabelitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Karyawan.*

1. Pendahuluan

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor strategis dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi, khususnya pada sektor manufaktur yang menuntut stabilitas kinerja dan kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang loyal tidak hanya menunjukkan komitmen untuk bertahan dalam organisasi, tetapi juga berkontribusi secara optimal melalui kinerja, kedisiplinan, serta kesediaan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan perubahan yang cepat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna menekan tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas kerja.

Membangun loyalitas karyawan adalah kunci bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal sering kali menjadi duta bagi perusahaan, yang membantu dalam menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang ada. Loyalitas tidak hanya diukur dari seberapa lama waktu yang dihabiskan untuk bekerja di perusahaan, tetapi juga dari sejauh mana karyawan memberikan pemikiran, ide, gagasan, dan kinerja secara penuh kepada perusahaan (Dwiyanti et al, 2025).

Loyalitas karyawan tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk sikap dan perilaku loyal karyawan. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan rasa dihargai, sehingga mendorong karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Pemberian kompensasi perusahaan yang sesuai dengan bobot pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja secara optimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Karneli, 2023).

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang dan nyaman terhadap pekerjaan yang dijalani, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta

kesempatan pengembangan karier yang diberikan perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan tersebut tercapai ketika harapan-harapan mereka dapat terpenuhi dan mereka merasa terhubung serta peduli dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Setiap karyawan juga memiliki standar kinerja tertentu yang umumnya mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung tinggi ketika lebih banyak aspek pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pribadi mereka (Karneli, 2023).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam membangun loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, meningkatkan kepercayaan, serta membangun keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji dalam konteks pengembangan sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan karyawan untuk mencapai kinerja yang melampaui standar yang ditetapkan. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan yang mampu menanamkan nilai-nilai organisasi dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Dalam konteks industri manufaktur, loyalitas karyawan menjadi aspek yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan kontinuitas produksi, kualitas produk, serta kepuasan pelanggan. Perusahaan manufaktur memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi alat-alat kebersihan seperti sapu, sikat, mop, dan produk sejenis lainnya. Perusahaan ini mengandalkan kinerja karyawan pada berbagai divisi, termasuk divisi pemasaran dengan metode sales canvassing yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, serta divisi pendukung seperti purchasing yang berperan penting dalam menjaga kelancaran rantai pasok.

Karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan dan ketepatan pengelolaan sumber daya menjadikan loyalitas karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung lebih bertanggung jawab, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, serta memiliki kepedulian tinggi terhadap citra dan keberlangsungan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, upaya perusahaan dalam mengelola kompensasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat masih menghadapi berbagai tantangan. Perbedaan persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi, tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, serta gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya dirasakan inspiratif dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan. Sebagian besar penelitian menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, jenis industri, serta kondisi lingkungan kerja menyebabkan hasil penelitian perlu dikaji kembali dalam konteks perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian empiris yang mengkaji hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan manufaktur seperti PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan faktor kunci dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Kompensasi yang adil, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif diyakini mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

1. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Catio (2020) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan atas layanan yang diberi perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang. Emisa & Susanto dalam penelitian Hermana (2024) tujuan dari kompensasi adalah untuk mengapresiasi prestasi pekerjaan, menjamin kesetaraan, menjaga dan mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang berkualifikasi, dan memungut biaya kepatuhan. Indikator kompensasi menurut Nurhadi (2023) : 1. Gaji; 2. Upah; 3. Upah Insentif; 4. Benefit.

Kepuasan Kerja

Menurut Sumiati (2024) Kepuasan kerja atau job satisfaction diartikan sebagai sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan sebagai individu merupakan asset terpenting bagi suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subyektif karena setiap orang selalu memiliki keinginan yang ingin dipenuhi tetapi setelah terpenuhi muncul keinginan lain, seolah-olah manusia tidak memiliki rasa kepuasan dan setiap karyawan memiliki kriteria tersendiri yang menyatakan bahwa dia puas, Rahmadhan Harapan dalam penelitian (Sumiati, 2024) . Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021) : 1. Pekerjaan; 2. Upah Kerja; 3. Promosi; 4. Pengawas Kerja; 5. Rekan Kerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Dermawan dalam Kuswinarno (2024) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi dan memberdayakan karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi awal. Pemimpin transformasional mampu mengarahkan pengikut untuk selaras dengan visi organisasi, tidak hanya melalui instruksi, tetapi juga dengan menjadi contoh nyata. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns, yang menekankan pentingnya transformasi nilai dan motivasi pengikut menuju tingkat moral yang lebih tinggi. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Walter, F & Bruch (2010) : 1. Karisma; 2. Motivasi Inspiratif; 3. Perhatian Individual; 4. Stimulasi Intelektual.

Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2020), loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. loyalitas karyawan yaitu rasa cinta, komitmen, kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan (Nur Kamila S, 2022) . Menurut Rizqi (2022) loyalitas karyawan timbul karena wujud atau sikap secara sukarela yang dilakukan karyawan agar perusahaan yang ditempati semakin maju dan berkembang, hingga mencapai tujuannya. Indikator loyalitas karyawan menurut Asnora (2024): 1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi; 3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau variabel numerik yang dianalisis secara statistik.

Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Bertian Cleaning Industri yang beralamat di Jl. Raya Dalean No. 17-19, Guranganyar, Kec. Cerme, Kab. Gresik.

3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik dan jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut sebanyak 55 orang.

Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan peneliti dalam mengambil sampel adalah Non Probability Sampling dengan menggunakan sampling jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel		r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,677	0,2656	Valid
	X1.2	0,530	0,2656	Valid
	X1.3	0,528	0,2656	Valid
	X1.4	0,601	0,2656	Valid
	X1.5	0,504	0,2656	Valid
	X1.6	0,525	0,2656	Valid
	X1.7	0,544	0,2656	Valid
	X1.8	0,617	0,2656	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,724	0,2656	Valid
	X2.2	0,674	0,2656	Valid
	X2.3	0,461	0,2656	Valid
	X2.4	0,531	0,2656	Valid
	X2.5	0,705	0,2656	Valid
	X2.6	0,611	0,2656	Valid
	X2.7	0,578	0,2656	Valid
	X2.8	0,636	0,2656	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X3.1	0,638	0,2656	Valid
	X3.2	0,444	0,2656	Valid
	X3.3	0,512	0,2656	Valid
	X3.4	0,508	0,2656	Valid
	X3.5	0,530	0,2656	Valid
	X3.6	0,629	0,2656	Valid
	X3.7	0,569	0,2656	Valid
	X3.8	0,435	0,2656	Valid
Loyalitas Karyawan	Y1	0,551	0,2656	Valid
	Y2	0,471	0,2656	Valid
	Y3	0,471	0,2656	Valid
	Y4	0,668	0,2656	Valid
	Y5	0,379	0,2656	Valid
	Y6	0,389	0,2656	Valid

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan table 4.1 diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2656), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatasional, serta Loyalitas Karyawan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,836	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,865	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformatasional	0,817	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,742	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel, yang menunjukkan konsistensi jawaban responden dalam mengukur variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatasional, dan Loyalitas Karyawan.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84515510
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
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 : Data diolah, November 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, bahwa hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,07 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.309	3.307		.396	.694		
	Kompensasi	.245	.064	.380	3.823	.000	.963	1.038
	Kepuasan Kerja	.160	.060	.265	2.658	.010	.962	1.039
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.315	.063	.486	4.970	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

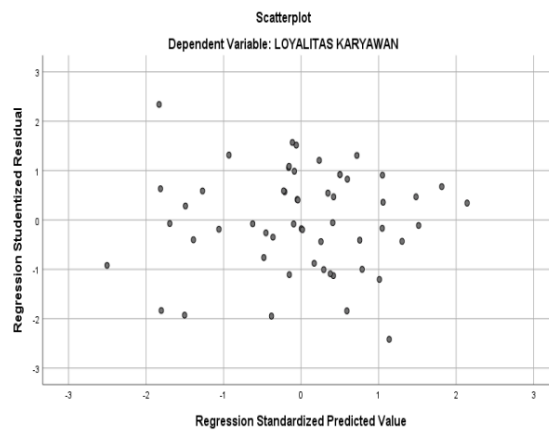
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 pada seluruh variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan gambar 1 diatas, titik-titik pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.309	3.307		.396
	Kompensasi	.245	.064	.380	.000
	Kepuasan Kerja	.160	.060	.265	.010
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.315	.063	.486	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri. Persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 1,309 + 0,245X_1 + 0,160X_2 + 0,315X_3 + e,$$

yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh searah terhadap loyalitas karyawan, dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang paling dominan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.6 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.309	3.307		.396
	Kompensasi	.245	.064	.380	.000
	Kepuasan Kerja	.160	.060	.265	.010
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.315	.063	.486	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa hasil uji t parsial seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri. Dengan nilai t tabel sebesar 2,00758 (df = 51; $\alpha = 0,05$), variabel kompensasi (t hitung = 3,823; Sig. = 0,000), kepuasan kerja (t hitung = 2,658; Sig. = 0,010), dan gaya kepemimpinan transformasional (t hitung = 4,970; Sig. = 0,000) masing-masing memiliki nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Uji Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.261	3	64.754	17.963	.000 ^b
	Residual	183.848	51	3.605		
	Total	378.109	54			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, Kepuasan Kerja						

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa Nilai F hitung sebesar 17,963 lebih besar dari F tabel 2,79, yang menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik, sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.485	1.89865
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, Kepuasan Kerja				

Sumber : Data diolah, November 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,485 yang menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar 48%, sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Handoko (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, serta

mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformatif yang efektif mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Suwatno (2019) serta mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan

hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adyta (2022) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Berlian Cleaning Industri di Gresik. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing terbukti meningkatkan loyalitas karyawan. Secara simultan, kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang baik, peningkatan kepuasan kerja, serta penerapan gaya kepemimpinan transformatif yang efektif berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. M. E. Dwiyantri, I. G. N. A. G. E. T. Kusuma, and N. P. N. Anggraini, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali," *Emas*, vol. 6, no. 1, pp. 154-169, Jan. 2025, doi: 10.36733/emas.v6i1.11274.
- [2] S. Selvia and O. Karneli, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja," *J. Stud. Manaj. dan Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 103-113, Dec. 2023, doi: 10.21107/jsmb.v10i2.21819.
- [3] Catio, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pert. Edited by Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang*. 2020.
- [4] N. Nurhasanah and C. Hermana, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Literature Review)," *Innov. J. Soc. Sci. ...*, vol. 4, pp. 18815-18823, 2024, [Online]. Available: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12904>
- [5] Nurhadi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cabang Tigaraksa Tangerang," *Akrab Juara*, vol. 8, pp. 167-186, 2023.
- [6] Sumiati, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Tendik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya," *J. Manaj. Dan Bisnis Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 272-283, 2024.
- [7] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala Publishing*. 2021.

- [8] S. Masrifah and M. Kuswinarno, "PT. Media Akademik Publisher Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan," *JMA*, vol. 2, no. 11, pp. 3031-5220, 2024, doi: 10.62281.
- [9] H. Walter, F & Bruch, *Structural impacts on the occurrence and effectiveness of transformational leadership: An empirical study at the organizational level of analysis. The Leadership Quarterly*. 2010.
- [10] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT Bumi Aksara*. 2020.
- [11] M. W. Nur Kamila S, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *Kinerja J. Ekon. dan Bisnis*, 2022.
- [12] D. R. Armelina and M. A. Rizqi, "Analisis Loyalitas Karyawan Bum Di Jember," *J. Ilm. Ekon. Manaj. J. Ilm. Multi Sci.*, vol. 13, no. 2, pp. 34-48, 2022, doi: 10.52657/jiem.v13i2.1896.
- [13] Fadzil Hanafi Asnora, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.," *J. Manaj. Akunt.*, 2024.
- [14] F. Farid Wajdi, Desy Seplyana, Juliastuti, Emma Rumahlewang, M. F. N. Novia Nour Halisa, Sinta Rusmalinda, Retna Kristiana, and R. K. Eny Wahyuning Purwanti, Susi Melinasari, *Metode Penelitian Kuantitatif*, vol. 7, no. 2. 2024.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2023.
- [16] Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara*. 2017.
- [17] Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga*. 2019.
- [18] D. I. Adyta, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Non PNS ATR/BPN Kabupaten Magelang)," 2022, [Online]. Available: http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3819%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/3819/1/18.0101.0081_COVER_BAB1_BAB2_BAB3_BAB5_DAFTAR_PUSTAKA_-_Dimas_Indra_Adyta.pdf

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BERLIAN CLEANING INDUSTRI DI GRESIK

ORIGINALITY REPORT

19%	22%	12%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Muhammad Syahrul Nizam, Meyzi Heriyanto. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Fasilitas terhadap Kepuasan Konsumen pada Boombara Waterpark Pekanbaru", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	3%
2	ejournal.cahayailmubangsa.institute Internet Source	3%
3	ejournal.warunayama.org Internet Source	2%
4	dedikasiilmu.blogspot.com Internet Source	2%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	uia.e-journal.id Internet Source	1%
7	journal.ppmi.web.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	1%
10	journal.unpas.ac.id Internet Source	1%

11

e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

1 %

12

repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 40 words

Exclude bibliography Off

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. BERLIAN CLEANING INDUSTRI DI GRESIK

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11