

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33
SRAGEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Munaqasah Skripsi**



**Oleh:
AMANAH
NIM.19.52.11.306**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33
SRAGEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Raden Mas Said Surakarta
Untuk Mengikuti Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Munaqasah Skripsi

Oleh:

AMANAHA
NIM.19.52.11.306

Sukoharjo, 18 Januari 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi,



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIK. 19920930 201810 2 007

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AMANAH
NIM : 19.52.11.306
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33 SRAGEN".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 07 Januari 2023



Amanah

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AMANAH
NIM : 19.52.11.306
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33 SRAGEN",

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar- benar melakukan penelitian dan mengambil data. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 07 Januari 2023



Amanah

NOTA DINAS

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Amanah

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Amanah NIM: 19.52.11.306 yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINANA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33 SRAGEN”


Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 18 Januari 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.

NIK. 19920930 201810 2 007

PENGESAHAN

PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33 SRAGEN


Oleh:

AMANAH
NIM. 19.52.11.306


Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin tanggal 06 Februari 2023 M / 15 Rajab 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

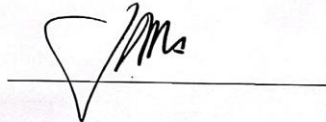
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy
NIK. 19820719 201701 1 157



Penguji II
Dr. Ika Yoga, SE, MM
NIP. 19790406 201403 1 001



Penguji III
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T. Ph.D
NIP. 19781118 200501 2 003



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

Jadilah diri sendiri, tidak perlu meniru gaya orang lain.

Tak usah berlarut- larut dalam kesedihan di masa lalu, Allah pasti akan memberikan kesempatan untuk masa depan yang lebih baik.

Tetap sabar, tersenyum, meskipun orang lain berbuat jahat terhadapmu, balaslah dengan suatu kebaikan.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ibu Karsinah dan Bapak Sumino
2. Almamaterku UIN Raden Mas Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen”** dalam rangka menyelesaikan studi strata (S1) untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dengan segenap rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M. Pd. Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Zakky Fahma Auliya, S. E., M. M. Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
4. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc. Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Muhammad Rofiq Junaidi, H. Hum. Dosen Wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi.
6. Bapak dan Ibu Dosen UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmunya selama ini.
7. Purwanto Pimpinan di Perusahaan Roti 33 Sragen yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tuaku dan saudara- saudaraku yang telah memberikan semangat dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman- teman yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia- nya atas kebaikan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca.

Surakarta, 18 Januari 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

Penulis

ABSTRACT

Employee loyalty can be seen through obedience, responsibility, and discipline from employees. Based on initial observations, it was found that there was a decrease in the number of employees every year and that there were employees who violated the rules, such as arriving late and disobeying company rules. Therefore, this study aims to reveal whether there is an influence of leadership style, motivation, or compensation on employee loyalty.

The research methodology used is a quantitative approach, which analyzes numerical data processed using statistical methods. This research was conducted to examine the effect of leadership style, motivation, and compensation on employee loyalty.

The sampling technique uses a saturated sample with a total sample of 52 respondents. Data collection methods used are questionnaires, interviews, documentation, and observation. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS 23 program.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Compensation, and Employee Loyalty.*

Citation: Amanah. 2023. *"The Influence of Leadership Style, Motivation, and Compensation on Employee Loyalty in Bakeries: 33 Sragen"*. Essay. Sharia Business Management Department, Faculty of Islamic Economics and Business UIN Raden Mas Said Surakarta. Advisor: Annida Unnatiq Ulya, M.Sc., 110 pages.

ABSTRAK

Loyalitas karyawan dapat dilihat melalui ketaatan, tanggung jawab, serta kedisiplinan dari karyawan. Berdasarkan observasi awal didapatkan fakta adanya penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya dan ada karyawan yang melanggar aturan seperti datang terlambat, tidak menaati aturan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Metodelogi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang mengalisis pada data angka yang diolah dengan metode stastistika. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 52 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 23.

Kesimpulan dari hasil tersebut adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dalam meneliti di sebuah perusahaan dengan mengambil sampel yang lebih lagi dan pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan bahasa yang mudah dipahami oleh karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Loyalitas Karyawan.

Sitasi: Amanah. 2023. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen*". Skripsi. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Raden Mas Said Surakarta. Pembimbing. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc. 110 halaman.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.3 Motivasi.....	14
2.1.4 Kompensasi.....	16
2.2 Tinjauan Pustaka.....	19
2.3 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Sekarang.....	23
2.4 Kerangka Berpikir.....	28

2.5	Hipotesis Penelitian.....	29
2.4.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.....	29
2.4.2	Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	30
2.4.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2	Jenis Penelitian.....	32
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	33
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.4	Data dan Sumber Data.....	33
3.4.1	Data Primer.....	34
3.4.2	Data Sekunder.....	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6	Variabel Penelitian.....	35
3.6.1	Variabel <i>Independent</i>	35
3.6.2	Variabel <i>Dependent</i>	36
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.8	Instrumen Penelitian.....	38
3.8.1	Uji <i>Validitas</i>	38
3.8.2	Uji <i>Realibilitis</i>	39
3.9	Teknik Analisis Data.....	39
3.9.1	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.9.2	Uji <i>Regresi Linier</i> Berganda.....	40
3.9.3	Uji Ketetapan Model.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.1.2	Struktur Perusahaan.....	44
4.1.3	Visi, Misi, dan Program K3L Perusahaan.....	45
4.1.4	Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
4.2	Profil Responden.....	46
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	47

4.3.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian	47
4.3.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.3.3	Hasil Uji <i>Regresi Linier</i> Berganda	53
4.3.4	Hasil Uji Ketetapan Model	55
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)	58
4.4.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33 Sragen	58
4.4.2	Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33 Sragen	59
4.4.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33 Sragen	59
BAB V PENUTUP		61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Keterbatasan Penelitian	62
5.3	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	19
Tabel 2.2	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	22
Tabel 3.1	Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4. 1	Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner.....	46
Tabel 4. 2	Profil Responden	47
Tabel 4. 3	Uji <i>Validitas</i> Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	48
Tabel 4. 4	Uji <i>Validitas</i> Variabel Motivasi (X2).....	48
Tabel 4. 5	Uji <i>Validitas</i> Variabel Kompensasi (X3).....	49
Tabel 4. 6	Uji <i>Validitas</i> Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	50
Tabel 4. 7	Uji <i>Reliabilitas</i> Variabel	51
Tabel 4. 8	Tabel Uji <i>Multikolonieritas</i>	51
Tabel 4. 9	Uji <i>Normalitas</i>	52
Tabel 4. 10	Uji <i>Autokorelasi</i>	53
Tabel 4. 11	Uji <i>Regresi Linier</i> Berganda	53
Tabel 4. 12	Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 4. 13	Uji F.....	55
Tabel 4. 14	Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	57
Tabel 4. 15	Uji T Variabel Motivasi (X2).....	57
Tabel 4. 16	Uji T Variabel Kompensasi (X3)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Pendapatan Harian di Perusahaan Roti 33 Sragen.....	4
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Perusahaan Roti 33 Sragen.....	44
Gambar 4. 2	Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Jadwal Rencana Penelitian	67
Lampiran II	Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran III	Tabulasi Data	75
Lampiran IV	Uji <i>Validitas</i> dan <i>Reliabilitas</i>	78
Lampiran V	Uji Asumsi Klasik dan <i>Regresi</i>	81
Lampiran VI	Uji Hipotesis	83
Lampiran VII	Uji Turnitin.....	84
Lampiran VIII	Surat Izin Penelitian	91
Lampiran IX	Dokumentasi	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, semakin banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia. Sebuah perusahaan yang berdiri membutuhkan banyak komponen untuk mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia untuk mengelola, sekaligus sebagai pelaku utama dalam menjalankan usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu salah satunya ada karyawan. Karyawan tersebut memiliki kewajiban untuk memajukan perusahaan. Dengan kelayakan karyawan maka perusahaan dapat terus berkembang dan maju.

Menurut Hasibuan, loyalitas adalah salah satu unsur penting dalam melakukan penilaian terhadap karyawan dengan beberapa cara yaitu kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasi (Hasibuan, 2017). Dengan adanya kesetiaan karyawan maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya dan memajukan perusahaan di masa mendatang.

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari fisik maupun non fisik, fisik misalnya tanggung jawab dan setia terhadap pekerjaan, sedangkan non fisik dapat dilihat dari gagasan ide dan pikirannya. Maka peran karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan memiliki kedudukan yang sangat penting. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

Dalam perusahaan, terdapat seorang pemimpin yang identik dengan gaya kepemimpinan, upaya memotivasi karyawan, dan kemampuan memberikan gaji

atau kompensasi kepada karyawan. Sementara itu, karyawan sebagai pelaksana dan menjalankan operasional dalam menghasilkan suatu barang maupun mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin dan karyawan harus memiliki hubungan yang harmoni demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika tidak, maka perusahaan sulit untuk mengalami kemajuan.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan solusi sinkronisasi antara pimpinan dan karyawan agar lebih loyal dan berkualitas. Penelitian Novia (2021), yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sementara itu, penelitian Rama, dkk (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020), yang berjudul pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus di PT. Tribun Berita Online) bahwa hanya pengembangan karir yang berpengaruh positif terhadap loyalitas, tetapi motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja.

Kesimpulan dari berbagai penelitian tersebut yakni motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan belum sepenuhnya mempengaruhi loyalitas karyawan.

Salah satu cara yang harus dilakukan agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas yakni karyawan membutuhkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan sebaliknya perusahaan memberikan *feedback* atau fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pada motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan loyalitas karyawan.

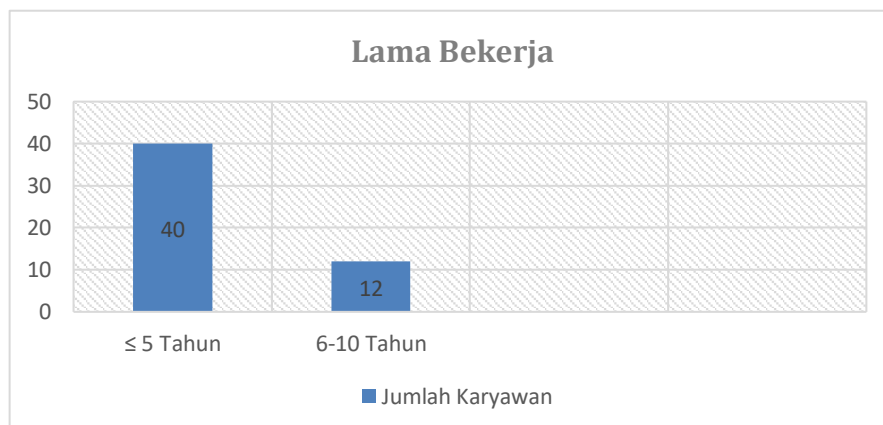
Perusahaan Roti 33 Sragen adalah sebuah manufaktur yang didirikan pada tahun 1996 yang berada di Dusun Katukan RT.16/06, Puro, Karangmalang, Sragen, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan ini memproduksi roti dan sejenisnya. Perusahaan ini mendistribusikan penjualan eceran di toko khusus, toko roti, dan pedagang eceran. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini karena melihat perkembangan perusahaan yang cukup baik. Meskipun begitu, perlu adanya sumber daya manusia yang baik pula untuk menjamin perusahaan yang lebih maju. Pengembangan perusahaan tersebut memiliki beberapa aspek antara lain yaitu keuangan, produksi, pemasaran, dan SDM.

Hal yang paling utama yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di perusahaan tersebut meliputi pemimpin dan karyawan. Keberadaan pemimpin yang bijaksana yang dapat memimpin perusahaan dengan baik sehingga perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan maka dapat mendorong dan membantu pemimpin dalam mengoptimalkan cita-cita perusahaan (Marnis & Priyono, 2008).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di antaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin yang memiliki cara untuk memimpin sebuah perusahaan di mana dapat mengkoordinir semua bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menunjang semangat seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan kompensasi adalah biaya tambahan untuk seorang karyawan yang telah bekerja keras dan hasil kerjanya memuaskan sehingga diberi penghargaan misalnya tiket untuk berlibur, naik jabatan, asuransi, dan lain-lain (Candrawati & Giantari, 2018).

Ada fenomena terkait loyalitas karyawan yang dapat mendukung penelitian ini yaitu lamanya karyawan yang bekerja di Perusahaan Roti 33 Sragen. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil wawancara awal pra-penelitian. Berikut indikasi adanya loyalitas karyawan dapat diketahui berdasarkan lamanya bekerja karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen pada Gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1
Grafik Jumlah Karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen



Sumber: Responden yang bekerja di Perusahaan Roti 33 Sragen, 2022

Dilihat dari Gambar 1.1 di atas bahwa lamanya bekerja karyawan ≤ 5 Tahun berjumlah 40 orang dan 6- 10 Tahun berjumlah 12 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja paling lama jumlahnya relatif lebih sedikit. Hal tersebut disebabkan ada beberapa faktor yang kurang efektif dalam penerapannya. Perusahaan perlu melakukan peningkatan kerja karyawan agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33 Sragen”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, faktor- faktor berikut bisa diidentifikasi sebagai alasan untuk melakukan penelitian di antaranya:

1. Sebagaimana menurut penelitian Chalied, Ahmad (2020) sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk perusahaan dalam menjalankan kegiatan dan menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal. Dengan demikian, pemaparan di atas menarik untuk diteliti dan dikaji lebih dalam mengenai loyalitas karyawan.
2. Adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Candrawati & Giantari (2018) yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.
3. Sebagaimana *research gap* yang sudah dilaksanakan bisa diidentifikasi mengenai perbedaan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi,

kompensasi, dan loyalitas karyawan. Menurut penelitian Rama, dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara berbanding terbalik dengan penelitian Novia (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Menurut penelitian Karima et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara berbanding terbalik dengan penelitian Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Menurut penelitian Candrawati & Giantari (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara berbanding terbalik dengan penelitian Pradasa, Twinda Gilang Wisnu & Dra. Chuzaimah (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen. Jumlah karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 52 orang. Penelitian ini membahas terkait masalah loyalitas karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen. Pada variabel loyalitas terdapat indikator yang belum maksimal diterapkan pada perusahaan sehingga akan menjadi masalah. Indikator tersebut meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi yang perlu ditingkatkan. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah berupa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat penelitian:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai evaluasi perusahaan agar dapat mengoptimalkan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan bermanfaat bagi perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

3. Bagi Mahasiswa

Dari hasil penelitian ini khususnya bagi mahasiswa dapat dijadikan referensi tambahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Grand Theory yang digunakan untuk penelitian ini adalah Manajemen. *Middle Theory* adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dan *Apply Theory* adalah gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan.

2.1.1 Manajemen

Menurut Stoner dan Wankel, manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Abdul Hakim, 2014).

Maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum (Abdul Hakim, 2014). Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi (Priyono, 2010).

Dari beberapa pendapat di atas mengenai MSDM dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan aktivitas yang mengatur perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan dan saling mengkoordinir.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Prayanto (2008) dalam Putra (2021), loyalitas adalah kesetiaan yang berpenampilan di mana setiap manusia utama perlu memiliki, mendukung, mendapat keyakinan bahwa semuanya baik dan membuat koneksi. Menurut Wicaksono (2013) dalam Novia (2021), loyalitas merupakan setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat ia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Sudiman (2013) dalam Novia (2021), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa loyalitas bukti kesetiaan terhadap sesuatu misal kepada perusahaan yang tidak memerlukan adanya balasan imbalan dan membawa nama baik perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian Putra (2021), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:

- a. Kepuasan (*satisfaction*),
- b. Memegang penuh gairah (*emotional bonding*),
- c. Kepercayaan (*trust*),
- d. Kemudahan (*choice reduction and habit*),
- e. Keterlibatan dalam organisasi (sejarah dengan organisasi).

3. Penyebab Turunnya Loyalitas

Menurut Putra (2021), ada tiga penyebab turunnya loyalitas karyawan yaitu:

- a. Faktor rasional,
- b. Faktor emosional,
- c. Faktor kepribadian.

4. Indikator Loyalitas

Menurut Putra (2021), ada beberapa indikator dalam loyalitas karyawan, meliputi:

- a. Taat pada peraturan,
- b. Tanggung jawab pada perusahaan,
- c. Kemauan untuk bekerjasama,
- d. Rasa memiliki,
- e. Hubungan antar pribadi,
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

5. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2017), berikut strategi yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan:

- a. Komunikasi,
- b. *Insentif*,
- c. Program kesejahteraan,
- d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK),
- e. Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2009), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang yang menjadi pimpinan dalam sebuah perusahaan untuk mempengaruhi bawahannya (karyawan) agar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Bukit et al., 2017).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda (Samsudin, 2010). Jadi, gaya kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang menjadi pemimpin untuk memimpin sebuah perusahaan sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud dan pastinya dibantu oleh bawahannya yang tak lepas dari tugas dan kewajiban dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Ramadhany (2018) dalam Novia (2021), berikut yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan:

- a. Kepribadian,

- b. Harapan dan perilaku atasan,
- c. Karakteristik,
- d. Kebutuhan tugas,
- e. Kebijakan organisasi,
- f. Harapan dan perilaku rekan.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2009), indikator gaya kepemimpinan yaitu meliputi:

- a. Kemampuan mengambil keputusan,
- b. Kemampuan memotivasi,
- c. Kemampuan komunikasi,
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan,
- e. Tanggung jawab,
- f. Kemampuan mengendalikan emosi.

4. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017), ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan *otoriter*, yaitu jika kekuasaan dan wewenang sebagian besar mutlak berada ditangan pimpinan kalau pimpinan tersebut mengamati system sentralisasi wewenang. Orientasi hanya berfokus pada peningkatan produktivitas tanpa memikirkan perasaan bawahan.
- b. Kepemimpinan *partisipatif* yaitu kepemimpinan yang dilakukan dengan cara membujuk, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pimpinan mengupayakan agar para bawahan merasa dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- c. Kepemimpinan *delegatif*, yaitu jika seseorang pimpinan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya dengan lengkap atau menyerahkan sepenuhnya keputusan kepada bawahannya.

5. Teori Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa teori gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2017), antara lain:

- a. *Situational approach*, teori ini didasarkan pada situasi misalnya kompetensi dan komunikasi.
- b. *Contingency theory*, teori ini didasarkan pada penyesuaian pimpinan sesuai situasi yang ada yang mengacu pada motivasi tugas dan motivasi relasi.
- c. *Path-goal theory* (teori saraja tujuan), yaitu menjelaskan bagaimana pimpinan memotivasi bawahannya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa pendekatan dalam teori ini yaitu *directive leadership*, *supportive leadership*, *participative leadership*, dan *achievement oriented leadership*.

2.1.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja diartikan dari kata motif (*motive*) artinya dorongan, sedangkan motivasi diartikan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berlangsung secara sadar (Rambet, 2022). Motivasi dalam bentuk hukuman, semangat pekerja dalam waktu pendek akan meningkat karena adanya rasa takut akan terkena hukuman, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi (Marjuni, 2017).

Motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan sebagai upaya mengembangkan keinginan dan mencapai tujuan. Ada cara untuk memotivasi karyawan seperti memperhatikan hal kecil contohnya mengatur suhu di tempat agar tidak terlalu panas atau dingin (Karima et al., 2019).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang dibantu orang lain untuk semangat dalam melakukan sesuatu kegiatan dengan baik, sehingga mencapai tujuan yang diharapkan dalam berbagai bidang kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting agar tujuan dalam perusahaan mudah untuk dicapai.

2. Indikator Motivasi

Motivasi memiliki beberapa indikator menurut Marjuni (2017), yaitu:

- a. Gaji,
- b. *Supervise*,
- c. Kebijakan dan administrasi,
- d. Hubungan kerja,
- e. Kondisi kerja,
- f. Pekerjaan itu sendiri,
- g. Peluang untuk maju,
- h. Pengakuan atau penghargaan,
- i. Keberhasilan,
- j. Tanggung jawab.

3. Teori Motivasi

Dalam buku Samsudin (2010), teori dari Abraham Maslow berpendapat bahwa ada 5 tingkat kebutuhan manusia, di antaranya adalah:

- a. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu suatu kesempatan dan kebebasan untuk meraih cita-cita maupun mengembangkan bakat yang dimiliki dari masing-masing individu.
- b. Kebutuhan untuk dihargai, yaitu pemberian penghargaan karena hasil karyanya yang dapat diakui.
- c. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, yaitu interaksi dengan rekan kerja, melakukan kegiatan sosial, dan akrab dengan orang lain.
- d. Kebutuhan rasa aman dan tentram, yaitu lingkungan kerja yang aman, status kerja jelas, alat yang digunakan dijamin keamanannya.
- e. Kebutuhan fisiologis dasar, yaitu meliputi sandang, pangan, papan misalnya makanan, pakaian, rumah, dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan ketika bekerja.

2.1.6 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balasan yang diberikan atas hasil kerja yang telah diberikan seorang terhadap perusahaan, baik berupa upah, jabatan, atau bonus (Novia, 2021). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan untuk mengganti jasa kepada karyawan, di mana pemberian kompensasi tersebut termasuk dari bagian

fungsi MSDM. Dan kompensasi dijadikan sebuah alasan pada kalangan umum untuk bekerja (Kawiana, 2020).

Karyawan harus diperlakukan dengan baik, adil, dan sehat dalam pemberian kompensasi, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kedisiplinan agar loyalitas terhadap perusahaan meningkat. Kompensasi sering dipandang dan menjadi pemicu terjadinya ketidakpuasan karyawan dan pada akhirnya menyebabkan karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan (Candrawati & Giantari, 2018).

Jadi, kompensasi adalah bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yaitu baik berupa upah, gaji, asuransi, maupun tiket liburan. Hal tersebut diberikan kepada karyawan karena mereka telah mampu bekerja secara baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Wisudaan dan Taoena (2012) dalam Novia (2021), bahwa indikator kompensasi meliputi:

- a. Gaji, yaitu imbalan finansial yang diberikan perusahaan secara teratur baik setiap tahun, bulanan maupun mingguan.
- b. *Insentif*, ialah imbalan tambahan yang diberikan perusahaan karena karyawan memiliki prestasi ataupun memiliki kinerja di atas standar yang telah ditentukan.
- c. Kompensasi tidak langsung, ialah berupa asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan lainnya.

3. Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Kawiana (2020), secara umum manajemen kompensasi memiliki tujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Adapun tujuan manajemen kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas,
- b. Mempertahankan karyawan yang ada,
- c. Menjamin keadilan,
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan,
- e. Mengendalikan biaya,
- f. Mengikuti aturan hukum,
- g. Memfasilitasi pengertian,
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

4. Asas Kompensasi

Asas kompensasi menurut Hasibuan (2015) dalam Novia (2021), dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Asas keadilan, besaran kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai jabatan, tanggung jawab, prestasi kerja, dan resiko kerja karyawan.
- b. Asas layak dan wajar, kompensasi diukur kelayakannya sesuai batas kewajaran serta peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau aturan lain yang konsisten.

5. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Menurut Kawiana (2020), ada beberapa tahapan dalam menetapkan suatu kompensasi di antaranya yaitu:

- a. Tahap mengevaluasi tiap pekerjaan, melalui informasi analisis pekerjaan untuk jaminan keadilan internal yang sesuai pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- b. Tahap melakukan survei upah dan gaji, untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- c. Tahap menilai harga setiap pekerjaan, untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

2.2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu yang relevan dapat digunakan sebagai acuan dalam memilih judul penelitian, untuk mencari kesenjangan dan melakukan penelitian lebih lanjut agar kesenjangan tersebut dapat disempurnakan.

Berikut Tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Penulis/ Tahun/ Judul	Metode	Hasil
1.	Novia (2021) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan	Metode yang digunakan menggunakan teknik	Dari penelitian yang berjudul bahwa gaya

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.1...

	kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang”	<i>sampling</i> jenuh dengan analisis data model regresi linier berganda dari data kuesioner dan diolah menggunakan SPSS.	kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas.
2.	Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020) “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus di PT. Tribun Berita <i>Online</i>)”	Metode yang digunakan dengan analisis statistik dengan aplikasi IBM SPSS statistik 23.	Dari penelitian yang berjudul bahwa hanya pengembangan karir yang berpengaruh positif terhadap loyalitas, tetapi motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja.
3.	Nuriyah & Azizah (2021) “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Petrokimia Gresik”	Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan teknik <i>sampling</i> jenuh dan olah data dengan SPSS 25.	Dari penelitian yang berjudul bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.1...

4.	Pradasa, Twinda Gilang Wisnu & Dra. Chuzaimah (2020) “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. <i>Stand Berita Online</i> ”	Metode yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan olah data menggunakan aplikasi SPSS.	Dari penelitian, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
5.	Rama, dkk (2019) “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga”	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Dari penelitian yang berjudul bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
6.	Candrawati & Giantari (2018) “ <i>The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty at KSP Pasar Kambojan</i> ”	Metode yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan metode pengumpulan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Dari hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.1...

			terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pasar Kambojan.
7.	Sumaryathi & Dewi (2020) <i>“The Effect of Compensation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediator”</i>	Metode yang adalah sensus, teknik analisis data menggunakan aplikasi SEM dengan pendekatan PLS dan uji VAF.	Hasil penelitiannya yaitu kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.
8.	Wulandari et al. (2021) <i>“Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty”</i>	Metode yang digunakan adalah sensus, dengan penyebaran kuesioner, dan teknik analisis linier berganda.	Hasil penelitiannya yaitu pemberdayaan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Dagang Primatama Sejahtera.
9.	Bagus et al. (2021) <i>“Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort”</i>	Metode sampel yang digunakan dengan rumus <i>Solvin</i> , dan teknik analisis data dengan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji kelayakan model.	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.1...

			Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif.
10.	Karima et al. (2019) “ <i>A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case Study of Nama Group-Sultanate of Oman</i> ”	Metode yang digunakan dengan kuesioner dengan pengumpulan konveksi.	Hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dan komitmen karyawan.

2.3 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang

Berikut Tabel 2.2 menunjukkan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang.

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama Penulis/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Novia (2021) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit	Metode yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh dengan analisis data model regresi linier berganda dari data	Variabel <i>independen</i> pada penelitian terdahulu gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.2...

	Lawang”	kuesioner dan diolah menggunakan SPSS.	Sedangkan penelitian sekarang ada tambahan variabel motivasi.
2.	Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020) “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus di PT. Tribun Berita <i>Online</i>)”	Metode yang digunakan dengan analisis statistik dengan aplikasi IBM SPSS statistik 23.	Variabel <i>independen</i> pada penelitian terdahulu yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan penelitian sekarang ada perubahan yaitu pengembangan karir diganti dengan variabel gaya kepemimpinan.
3.	Nuriyah & Azizah (2021) “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Petrokimia Gresik	Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan teknik sampling jenuh dan olah data dengan SPSS 25.	Variabel <i>independen</i> penelitian terdahulu yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.2...

			Sedangkan pada penelitian sekarang variabel <i>independen</i> yang digunakan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.
4.	Pradasa, Twinda Gilang Wisnu & Dra. Chuzaimah (2020) “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT. <i>Stand Berita Online</i> ”	Metode yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan olah data menggunakan aplikasi SPSS. Dan variabel yang digunakan semuanya sama.	Penelitian terdahulu tempat penelitiannya di PT. <i>Stand Berita Online</i> . Sedangkan penelitian sekarang di Perusahaan Roti 33 Sragen.
5.	Rama, dkk (2019) “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga”	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Pada penelitian terdahulu ada variabel lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang tidak ada.

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.2...

6.	Candrawati & Giantari (2018) <i>“The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty at KSP Pasar Kambojan”</i>	Metode yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan metode pengumpulan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Tempat penelitian terdahulu dilakukan di luar negeri yaitu KSP Pasar Kambojan. Sedangkan penelitian sekarang di dalam negeri yaitu Perusahaan Roti 33 Sragen.
7.	Sumaryathi & Dewi (2020) <i>“The Effect of Compensation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as A Mediator”</i>	Metode yang digunakan adalah sensus.	Teknik analisis data menggunakan aplikasi SEM dengan pendekatan PLS dan uji VAF.
8.	Wulandari et al. (2021) <i>“Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty”</i>	Metode yang digunakan adalah sensus, dengan penyebaran kuesioner, dan teknik analisis linier berganda.	Variabel <i>independen</i> yang diuji pada penelitian terdahulu pemberdayaan dan kompensasi.

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.2...

			Sedangkan dalam penelitian sekarang ada gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.
9.	Bagus et al. (2021) " <i>Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort</i> "	Teknik analisis data dengan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji kelayakan model.	Penelitian terdahulu metode sampel yang digunakan dengan rumus <i>Solvin</i> . Sedangkan penelitian sekarang dengan metode sampel sensus/ jenuh. Dan variabel <i>independen</i> tidak menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja.

Tabel berlanjut...

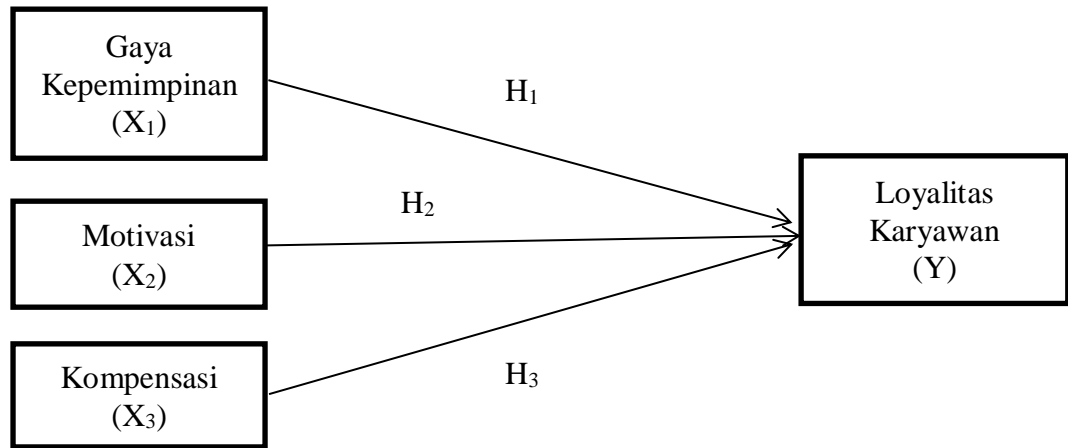
Lanjutan Tabel 2.2...

10.	Karima et al. (2019) “ <i>A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case Study of Nama Group-Sultanate of Oman</i> ”	Metode yang digunakan dengan kuesioner.	Penelitian terdahulu membahas hubungan antar variabel misalnya hubungan. Sedangkan penelitian sekarang membahas pengaruh antar variabel.
-----	---	---	--

2.4 Kerangka Berpikir

Perusahaan sebagai tempat terjadinya aktivitas di mana pimpinan dan karyawan berperan penting dalam mengelola perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatnya efektifitas dan efisiensi dan efektifitas tujuan perusahaan. Kerangka berpikir penelitian menunjukkan arah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang dapat ditunjukkan pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi

X₃ : Kompensasi

Y : Loyalitas Karyawan

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pimpinan mengkoordinir anggotanya/ bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penelitian yang dilakukan Kasmiruddin & Aban (2019), hasilnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara menurut penelitian Rama, dkk (2019) gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan menurut penelitian Candrawati & Giantari

(2018), gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka muncul hipotesis berikut.

H₁: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi adalah dorongan untuk membuat orang lebih semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga daya produktivitas dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Karima et al. (2019) hasilnya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara menurut penelitian Candrawati & Giantari (2018), motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan menurut penelitian Rama, dkk (2019), motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis akan dikembangkan menjadi berikut.

H₂: motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi adalah sebuah penghargaan baik berupa uang atau dalam bentuk lainnya misalnya asuransi, tiket liburan, *voucer* belanja, dan lain- lain yang diberikan kepada karyawan karena hasil kerja yang baik. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Novia (2021), variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara menurut Bagus et al. (2019) kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan menurut Wulandari et al. (2021) kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan kesesuaian penelitian tersebut, maka penulis akan mengembangkan dengan hipotesis berikut.

H₃: kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Rencana penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan” akan dilaksanakan di Perusahaan Roti 33 Sragen. Waktu penelitian yaitu pada bulan Desember 2022.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini disajikan dengan angka-angka yang berasal dari data yang telah diteliti. Secara lebih lanjut, jenis penelitian ini tergolong dalam studi kasus karena data yang diperoleh langsung dari sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat dari Arikunto (2006), bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan area yang ingin dijadikan untuk penelitian oleh peneliti. Adapun menurut pendapat Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan adanya penjelasan tersebut maka peneliti menentukan populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen yang berjumlah 52 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan populasi yang dijadikan sebagai perwakilan yang akan diambil dari banyaknya populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen karena jumlah populasinya relatif sedikit. Jadi, penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan teknik *sampling* jenuh/ sensus.

Metode sensus digunakan karena jumlah penduduk yang relatif sedikit dan data yang diperoleh lebih lengkap karena mencerminkan karakteristik seluruh penduduk. Perhitungan sampel dalam penelitian ini mengacu pada sampel *nonprobability* yaitu sampel jenuh (Sumaryathi & Dewi, 2020). Oleh karena itu, sampel penelitian ini menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian, yaitu sejumlah 52 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau sering disebut teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh/ sensus. *Nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2010), adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, ada 2 jenis data yang akan digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang terkumpul merupakan data yang secara langsung berasal dari responden melalui kuesioner yang mengandung pertanyaan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari data kuesioner yang telah terkumpul tersebut lalu diolah agar lebih efektif dan jelas.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu peneliti mendapatkan sumber data secara tidak langsung, akan tetapi mendapatkannya dari sumber yang sebelumnya telah ada baik berupa dokumen-dokumen, jurnal, maupun buku-buku literatur terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu cara peneliti memperoleh data dan informasi lainnya terkait apa yang diteliti. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner disusun sesuai indikator-indikator variabelnya yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan wawancara dilakukan untuk mencari informasi terkait perusahaan. Jenis kuesioner yang diajukan peneliti kepada responden bersifat langsung dan tertutup dengan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan beberapa pilihan dan diberi bobot skor masing-masing dari jawaban responden. Di mana bobot skor tersebut mengacu pada Skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2010), menyatakan bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tabel 3.1 menunjukkan masing-masing bobot skor jawaban dari responden menggunakan Skala *Likert*:

Tabel 3.1
Skala *Likert*

Jawaban Responden	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2010

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu objek penelitian yang akan diteliti dan berusaha mengetahui informasi terkait objek tersebut kepada subjek penelitian.

Berikut variabel- variabel yang akan digunakan adalah:

3.6.1 Variabel *Independent*

Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel X1 mempunyai maksud agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Variabel X2 supaya para karyawan memiliki

rasa empati dan semangat tinggi karena adanya motivasi (dorongan) untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel X3 bermaksud untuk menambah semangat dalam bekerja karena kompensasi yang tinggi sehingga *feedback* yang diberikan karyawan juga tinggi.

3.6.2 Variabel *Dependent*

Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini, variabel terikatnya yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Loyalitas karyawan akan terwujud jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan akan terlaksana dengan baik.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu petunjuk untuk mengukur variabel, sehingga peneliti mengetahui indikasi terhadap suatu variabel apakah layak atau tidak. Tabel 3.2 menunjukkan pembagian definisi operasional variabel pada penelitian ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang yang menjadi pimpinan dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi bawahannya agar	a. Kemampuan mengambil keputusan, b. Kemampuan memotivasi, c. Kemampuan komunikasi, d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 3.2...

		bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Bukit et al., 2017).	e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosi (Kartono, 2009).
2.	Motivasi	Motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan (Karima et al., 2019).	a. Gaji b. Supervisi c. Kebijakan dan administrasi d. Hubungan kerja e. Kondisi kerja f. Pekerjaan itu sendiri g. Peluang untuk maju h. Pengakuan atau penghargaan i. Keberhasilan j. Tanggung jawab (Marjuni, 2017).
3.	Kompensasi	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan untuk mengganti jasa kepada karyawan dan dijadikan oleh kalangan umum untuk mencari	a. Gaji b. Insentif c. Kompensasi tidak langsung (Novia, 2021).

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 3.2....

		pekerjaan (Kawiana, 2020).	
4.	Loyalitas karyawan	Loyalitas karyawan menurut Siswanto (2010) dalam Novia (2021), adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab pada perusahaan c. Kemauan untuk bekerja sama d. Rasa memiliki e. Hubungan antar pribadi f. Kesukaan terhadap pekerjaan (Putra, 2021).

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berikut kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan (Sugiyono, 2010).

3.8.1 Uji Validitas

Uji *validitas* digunakan untuk mengetahui apakah semua instrumen penelitian yang digunakan *valid* dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji *validitas* dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $d(f) = N-2$ dengan $\alpha 0,05$. Adapun kriteria: Jika r_{hitung} bernilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka disebut *valid*. Dan sebaliknya, jika r_{hitung} bernilai negatif dan $< r_{tabel}$ maka disebut tidak *valid*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk uji *reliabilitas* berkaitan dengan masalah kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Bagus et al., 2021). Dikatakan variabel yang *reliable* jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Koefisien *cronbach alpha* adalah alat analisis penilaian keandalan dari suatu skala yang dibuat. Mengukur koefisien tersebut dengan SPSS.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji *Multikolinieritas*

Yaitu bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidak korelasi antar sesama variabel eksogen dilihat dari segi nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Nuriyah & Azizah, 2021). Dikatakan *multikolinieritas* apabila nilai $Tolerance \geq 0,10$. Sedangkan nilai VIF yaitu ≤ 10 .

2. Uji *Normalitas*

Yaitu bertujuan meyakinkan model regresi memiliki distribusi data normal atau tidak, di mana pengujian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan signifikansi 5 %, dan data berdistribusi normal jika *asympt sig (2 tailed)* lebih besar 0,05 (Nuriyah & Azizah, 2021).

3. Uji *Heteroskedastisitas*

Yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi menghasilkan ketidaksamaan *varians* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain (Nuriyah & Azizah, 2021). Uji ini dapat dilihat melalui grafik *Scatterplot*. Berikut adapun hipotesisnya: H_0 = tidak ada gejala *heterokedastisitas* jika tidak ada pola yang jelas seperti titik- titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. dan H_a = ada gejala jika ada pola yang jelas seperti pola yang teratur (gelombang, melebar, dan menyempit).

4. Uji *Autokorelasi*

Menurut Ghozali (2011) dalam Tandi et al. (2018), uji *autokorelasi* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam runtut waktu. Uji ini dilakukan dengan *Durbin- Watson Test*. Untuk mengukur uji ini menggunakan SPSS. Berikut hipotesisnya: H_0 = tidak terdapat *autokorelasi*. H_1 = terdapat *autokorelasi*. Adapun kriterianya: tolak H_0 jika $d < d_L$, terima H_0 jika $d > d_U$, dan tidak dapat disimpulkan jika $d_L < d < d_U$. Tidak terjadi autokorelasi jika $d_U < d < 4 - d_U$. d_L dan d_U dapat dilihat di tabel dengan signifikansi 5 %.

3.9.2 Uji Regresi Linier Berganda

Uji *regresi linier* berganda menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel yang terdiri dari satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Penyelesaian uji ini dapat menggunakan rumus $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$ (Gani & Amalia, 2014).

3.9.3 Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2010) dalam Lutfi (2018), mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen*. Nilai koefisien determinan adalah di antara nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil memiliki kemampuan yang terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu memberikan hampir semua informasi. Uji koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan SPSS yang hasilnya dapat dilihat di *R Square*.

2. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara bersama-sama berpengaruh secara *signifikan* terhadap variabel *dependen* (Mardiatmoko, 2020). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho : Tidak ada pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y;

Ha : Ada pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Ho diterima bila *signifikansi* > 0,05 (tidak berpengaruh);

Ho ditolak bila *signifikansi* < 0,05 (berpengaruh).

3. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independen* secara parsial berpengaruh *signifikan* terhadap variabel *dependen* (Mardiatmoko, 2020).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho : Tidak ada pengaruh X1, X2, dan X3 secara parsial terhadap Y;

Ha : Ada pengaruh X1, X2, dan X3 secara parsial terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Ho diterima bila *signifikansi* > 0, 05 (tidak berpengaruh);

Ho ditolak bila *signifikansi* < 0, 05 (berpengaruh).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Roti 33 Sragen berdiri di Dusun Katukan RT.16/ 06, Puro, Karangmalang, Sragen, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan Roti 33 Sragen didirikan pada tahun 1996 karena melihat kondisi pasar, yakni usaha di bidang terigu memiliki prospektif yang baik. Pada tahun 1996, terdapat fenomena yakni banyak kalangan *elite* menggunakan roti sebagai buah tangan atau jamuan.

Perusahaan Roti 33 Sragen memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yaitu orang kampung atau pedesaan di lingkungan sekitar karena diyakini tidak banyak menimbulkan masalah. Perusahaan ini tidak mengutamakan SDM yang berpendidikan karena ketangkasan atau *skill* dalam bekerja lebih dibutuhkan. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dinilai dari jam terbang dan kinerja.

Kegiatan pemasaran berlangsung dengan baik karena selain kompetitor relatif sedikit, hingga akhirnya pada tahun 1997 jumlah karyawan meningkat hingga 100 karyawan akibat naiknya penjualan roti. Perusahaan hingga saat ini masih mempertahankan mutu dan kualitas produk sehingga masih memiliki banyak peminat atau konsumen yang loyal. Saat ini, jumlah karyawan perusahaan bertahan sekitar 52 karyawan.

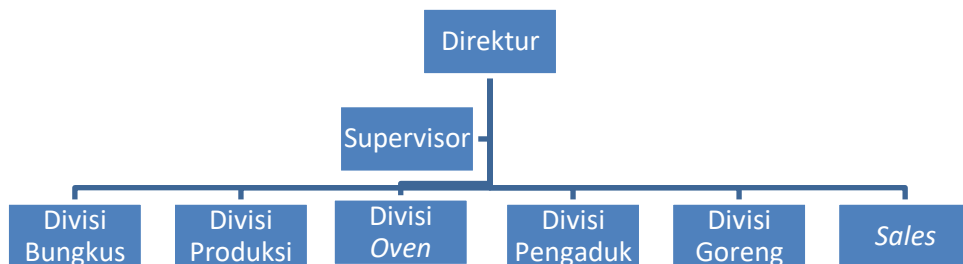
Pangsa pasar Roti 33 cukup luas yaitu di Magelang, Jogja, Klaten, Wonogiri, Boyolali, Purwodadi, Cepu, Ngawi, Ponorogo, dan sekitarnya. Beberapa jenis roti yang diproduksi antara lain kue ulang tahun, *pizza*, krumpul, *brownis*, roti manis,

dan roti seribuan. Terdapat 3 kategori induk produksi yaitu pesanan 50%, orderan 50%, dan permintaan kebutuhan tak terduga.

4.1.2 Struktur Perusahaan

Struktur perusahaan dibuat sebagai pedoman bagi perusahaan terkait manajemen untuk mencapai target suatu perusahaan. Berikut Gambar 4.1 struktur organisasi di Perusahaan Roti 33 Sragen.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi di Perusahaan Roti 33 Sragen



Berikut data jumlah karyawan pada masing- masing divisi/ sub perusahaan di Perusahaan Roti 33 Sragen.

1. Direktur = 1 orang
2. Supervisor = 1 orang
3. Divisi Bungkus = bungkus pagi 7 orang, bungkus siang 13 orang
4. Divisi Produksi = roti santen 2 orang, bolu *cake* 2 orang, *moon cake* 2 orang, roti semir dan donat 12 orang
5. Divisi *Oven* = 1 orang
6. Divisi Pengaduk = 4 orang
7. Divisi Goreng = 4 orang
8. *Sales* = 3 orang

4.1.3 Visi, Misi, dan Program K3L Perusahaan

Berikut ini ada visi, misi, dan program kerja dari Perusahaan Roti 33 Sragen:

1. Visi: mendengar, mendengar, dan mendengar. Maksudnya yaitu tidak tertutup selalu menerima jika ada kritik, saran, maupun masukan.
2. Misi:
 - a. Perusahaan yang bagus dan bonafit,
 - b. Penerapan *wa la ya huddu 'alaa ta 'amil miskiin*, dan
 - c. Produk harus habis.

3. Program K3L:

K3L (Kekompakan, Kedisiplinan, Konsekuensi, dan Loyalitas). Maksudnya:

- a. Kekompakan yaitu se-*iya se-kata*. Se-*iya* yaitu kemauan untuk bekerja dan tidak merasa terbebani sedangkan se-*kata* yaitu menjadi terpimpin dan memimpin, menepati pada posisinya masing-masing, serta memiliki tanggung jawab.
- b. Kedisiplinan yaitu disiplin dalam masuk jam kerja, jam istirahat (ISHOMA).
- c. Konsekuensi yaitu siap melaksanakan dan menjiwai di mana ada aturan SOP (Standar Operasional Produksi).
- d. Loyalitas yaitu pertaruhan, lembur, memenangkan, dan pengorbanan.

4.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Roti 33 Sragen yaitu di Dusun Katukan RT.16/ 06, Puro, Karangmalang, Sragen, Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan

kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Obyek penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen.

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung (*offline*) kepada responden dengan bantuan pimpinan perusahaan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tanggal 1 – 4 Desember 2022 dengan kuesioner sebanyak 52 yang disebar kepada karyawan. Berikut rincian distribusi dalam Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4. 1
Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	52	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0 %
Kuesioner yang dapat diolah	52	100 %

Tabel di atas merupakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 52 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yaitu terkumpulnya kuesioner sebanyak 52 dan tidak ada kuesioner yang rusak sehingga semua data kuesioner dapat diolah.

4.2 Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4. 2
Profil Responden

Profil	Kategori	Frekuensi	Total
Jenis Kelamin	Laki- Laki	13	25%
	Perempuan	39	75%
Usia	20- 29 Tahun	8	15, 4 %
	30- 39 Tahun	14	26,9 %
	40- 49 Tahun	20	38,5 %
	> 50 Tahun	10	19,2 %
Pendidikan Terakhir	SMK/SMA/MA	42	80,8 %
	D3	0	0 %
	S1 (Strata 1)	0	0 %
	S2	0	0 %
	Pasca Sarjana	0	0 %
	Lainnya	10	19,2 %
Lama Bekerja	≤ 5 Tahun	40	76, 9 %
	6- 10 Tahun	12	23,1 %
	11- 15 Tahun	0	0 %
	16- 20 Tahun	0	0 %
	> 20 Tahun	0	0 %

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
 - a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Dapat dilihat Tabel 4.3 di bawah ini uji *validitas* dari variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4. 3
Uji *Validitas* Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No Butir Soal	Pernyataan	<i>Person Correlation R</i> Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,768	0,273	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,747	0,273	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,526	0,273	<i>Valid</i>
4	X1.4	0,448	0,273	<i>Valid</i>
5	X1.5	0,674	0,273	<i>Valid</i>
6	X1.6	0,637	0,273	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dengan perolehan nilai r_{tabel} dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel $(N) = 52$ dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,273. Maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

b. Variabel Motivasi (X2)

Dapat dilihat Tabel 4.4 di bawah ini uji *validitas* dari variabel motivasi.

Tabel 4. 4
Uji *Validitas* Variabel Motivasi (X2)

No Butir Soal	Pernyataan	<i>Person Correlation R</i> Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,732	0,273	<i>Valid</i>
2	X2.2	0,408	0,273	<i>Valid</i>
3	X2.3	0,364	0,273	<i>Valid</i>
4	X2.4	0,591	0,273	<i>Valid</i>
5	X2.5	0,732	0,273	<i>Valid</i>
6	X2.6	0,768	0,273	<i>Valid</i>
7	X2.7	0,875	0,273	<i>Valid</i>

8	X2.8	0,572	0,273	<i>Valid</i>
9	X2.9	0,847	0,273	<i>Valid</i>
10	X2.10	0,891	0,273	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel motivasi (X2) bernilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan perolehan nilai r_{tabel} dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel $(N) = 52$ dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,273. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

c. Variabel Kompensasi (X3)

Dapat dilihat Tabel 4.5 di bawah ini uji *validitas* dari variabel kompensasi.

Tabel 4. 5
Uji *Validitas* Variabel Kompensasi (X3)

No Butir Soal	Pernyataan	<i>Person Correlation R Hitung</i>	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,847	0,273	<i>Valid</i>
2	X3.2	0,443	0,273	<i>Valid</i>
3	X3.3	0,596	0,273	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel kompensasi (X3) bernilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan perolehan nilai r_{tabel} dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel $(N) = 52$ dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,273. Maka dapat disimpulkan

bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

d. Variabel Loyalitas Karyawan

Dapat dilihat Tabel 4.6 di bawah ini uji *validitas* dari loyalitas karyawan.

Tabel 4. 6
Uji *Validitas* Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No Butir Soal	Pernyataan	<i>Person Correlation R</i> Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,683	0,273	<i>Valid</i>
2	Y2	0,503	0,273	<i>Valid</i>
3	Y3	0,885	0,273	<i>Valid</i>
4	Y4	0,768	0,273	<i>Valid</i>
5	Y5	0,891	0,273	<i>Valid</i>
6	Y6	1	0,273	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y) bernilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dengan perolehan nilai r_{tabel} dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel $(N) = 52$ dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,273. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan hasil uji *validitas* semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3), dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Maka, kuesioner sebagai instrumen penelitian tersebut adalah *valid* dan dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

2. Uji *Reliabilitas*

Hasil uji *reliabilitas* dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. 7
Uji *Reliabilitas* Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
	0,965	0,6	<i>Reliabel</i>

Dari hasil uji *reliabilitas* pada Tabel 4.7 di atas bahwa *cronbach alpha* bernilai 0, 965 > dari *alpha* bernilai 0,6. Hal ini menunjukkan *reliabel*.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji *Multikolinieritas*

Dapat dilihat Tabel 4.8 di bawah ini uji *multikolonieritas*.

Tabel 4. 8
Uji *Multikolonieritas*

<i>Tolerance</i>		VIF	
0,262	0,10	3,819	10
0,114	0,10	8,805	10
0,240	0,10	4,166	10

Dilihat pada Tabel 4.8 di atas bahwa nilai *Tolerance* $\geq 0, 10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas*.

2. Uji *Normalitas*

Dapat dilihat Tabel 4.9 di bawah ini uji *normalitas*. Dari Tabel 4.9 hasil uji *One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test* bahwa nilai *signifikansi* yaitu 0, 068 > 0,05 sehingga distribusi ini bersifat normal.

Tabel 4. 9

Uji *Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00418764
Most Extreme Differences	Absolute	.279
	Positive	.279
	Negative	-.232
Test Statistic		.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji *Heteroskedastisitas*

Dapat dilihat Gambar 4.2 di bawah ini hasil uji *heteroskedastisitas*.

Gambar 4. 2

Uji *Heteroskedastisitas*



Dapat di lihat pada Gambar 4.2 bahwa dari titik-titik *scatterplot* di atas bahwa titik- titik tersebut menyebar, tidak membentuk pola, mendekati angka 0, dan

berada di atas dan di bawah nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menandakan bahwa uji tersebut tidak terjadi *heroskedastisitas*.

4. Uji *Autokorelasi*

Dapat dilihat Tabel 4.10 di bawah ini hasil uji *autokorelasi*.

Tabel 4. 10
Uji *Autokorelasi*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.791	.778	1.243	2.199

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Diketahui:

$$dL = 1,434$$

$$dU = 1,677$$

$$N = 52$$

$$d = 2,199$$

Syarat menghitung rumus *autokorelasi* yaitu $dU < d < 4 - dU$ yang memiliki nilai $1,677 < 2,199 < 2,323$. Maka, dari hasil tersebut pada Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *autokorelasi* karena memenuhi syarat tersebut.

4.3.3 Hasil Uji *Regresi Linier Berganda*

Dapat dilihat Tabel 4.11 di bawah ini uji *regresi linier* berganda.

Tabel 4. 11
Uji *Regresi Linier* Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.791	1.893		.946	.349
	Gaya Kepemimpinan	.454	.132	.443	3.434	.001
	Motivasi	.322	.115	.549	2.806	.007
	Kompensasi	-.120	.199	-.081	-.600	.551

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji *regresi linier* berganda melalui rumus berikut ini:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

$$= 1.791 + 0,454 + 0,322 + (-0,120)$$

Keterangan:

1. Nilai a sebesar 1.791 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel loyalitas karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel loyalitas karyawan tidak mengalami perubahan.
2. b1 (nilai koefisien *regresi* x1) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,453.
3. b2 (nilai koefisien *regresi* x2) sebesar 0,322, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,322.
4. b3 (nilai koefisien *regresi* x3) sebesar - 0,120, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka tidak akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar - 0,120.

Adapun penyebab variabel kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu karena dalam perusahaan Roti 33 Sragen sebagian besar karyawannya adalah lansia. Sehingga untuk gaji berapapun mereka menerima dan dapat digunakan untuk mengisi waktu luangnya di usia tua.

4.3.4 Hasil Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi

Dapat dilihat Tabel 4.12 di bawah ini uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.778	1.243

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dipengaruhi nilai koefisien R *Square* (R²) sebesar 0,791 atau 79,10 %. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas konsumen sebesar 0,791 (79,10 %).

2. Uji F (Anova)

Dapat dilihat Tabel 4.13 di bawah ini adalah uji F.

Tabel 4. 13
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.845	3	93.615	60.612	.000 ^b
	Residual	74.136	48	1.544		
	Total	354.981	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui nilai *signifikansi* untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 60.612 > f_{tabel} 3.191$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama- sama antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) dan *signifikan*.

3. Uji T

Cara menentukan Uji T yaitu nilai *sign.* $< 0, 05$ dan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.

Berikut cara menentukan t_{tabel} :

$$\text{Rumus } t_{tabel} = t (a/2; n-k-1)$$

Keterangan:

a = nilai *signifikan*

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Hasil Hitung:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t (a/2; n-k-1) \\ &= t (0.05/2; 52-3-1) \\ &= t (0.025; 48) \end{aligned}$$

= 2.012

Dapat dilihat Tabel 4.14 di bawah ini adalah uji T variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4. 14
Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.021	2.096		1.441	.156
	Gaya Kepemimpinan	.875	.076	.852	11.500	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sesuai dengan Tabel 4.14 di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai *signifikansi* pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 11.500 > \text{nilai } t_{tabel} 2.012$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan secara *signifikan*.

Dapat dilihat Tabel 4.15 di bawah ini adalah uji T variabel motivasi.

Tabel 4. 15
Uji T Variabel Motivasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	1.958		2.495	.016
	Motivasi	.498	.044	.849	11.364	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sesuai dengan Tabel 4.15 di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai *signifikansi* pengaruh motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 11.364 > \text{nilai } t_{tabel} 2.012$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan secara *signifikan*.

Dapat dilihat Tabel 4.16 di bawah ini adalah uji T variabel kompensasi.

Tabel 4. 16
Uji T Variabel Kompensasi (X3)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.541	2.102		6.917	.000
Kompensasi	.957	.160	.646	5.990	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sesuai dengan Tabel 4.16 di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai *signifikansi* pengaruh kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5.990 > \text{nilai } t_{tabel} 2.012$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara *signifikan*.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33 Sragen

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (11.500 > 2.012)$ serta tingkat *signifikansi* $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap variabel *dependen* loyalitas karyawan (Y). Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga meningkat. Indikator pada variabel gaya kepemimpinan yakni kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Rama, dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33

Sragen

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.364 > 2.012$) serta tingkat *signifikansi* $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap variabel *dependen* loyalitas karyawan (Y). Apabila motivasi ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga meningkat. Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Candrawati & Giantari (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan

Roti 33 Sragen

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kompensasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.990 > 2.012$) serta tingkat *signifikansi* $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya

Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap variabel *dependen* loyalitas karyawan (Y). Apabila kompensasi ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga meningkat. Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Bagus et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan responden karyawan yang bekerja di perusahaan roti 33 sragen diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh dan *signifikan* antara semua variabel bebas terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian lebih rinci dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan. Berikut hasil perhitungannya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 11.500, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.500 > 2.012$) serta tingkat *signifikansi* $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi memiliki pengaruh dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan. Berikut hasil perhitungannya nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X2) sebesar 11.364, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.364 > 2.012$) serta tingkat *signifikansi* $0,000 < 0,05$.
3. Kompensasi memiliki pengaruh dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan. Berikut hasil perhitungannya nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X3) sebesar 5.990, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.990 > 2.012$) serta tingkat *signifikansi* $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen.

Untuk responden berjumlah 52 karyawan. Dari hasil pengujian terhadap permasalahan dapat diambil kesimpulan yaitu hasil pengujian bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara *signifikan*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik- baiknya, namun pada penelitian ini masih banyak keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian hanya sebatas gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan sehingga kemungkinan dapat ditambahkan variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti mediasi atau *intervening* agar perolehan hasil penelitian juga menjadi lebih baik.
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,791 atau 79,10 % yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi mampu memberikan dampak yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya 20,90 % dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan, analisis, dan rekomendasi penelitian. Oleh karena itu, usulan- usulan berikut dapat dibuat.

1. Bagi Penelitian

Untuk penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian mengambil judul dengan obyek yang berbeda. Dan untuk responden jumlahnya lebih banyak lagi agar akurat dan efisien.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus memperhatikan karyawannya. Apakah gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan karakter karyawan, apakah motivasi yang diberikan sudah efektif, apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar gaji. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan mengetahui kelayakan karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2, 399–408.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Candrawati, N. K. D., & Giantari, I. G. A. K. (2018). *The Effect of Leadership Style and Compensation on*. 4(2), 70–76.
- Chalied, Achmad. (2020). pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di hotel swarnadwipa Palembang. *Skripsi*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Gani, I., & Amalia, S. (2014). *Alat Analisis Data* (M. Bendata (ed.); 1st ed.). Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Jana, Rama and Akhirman, Akhirman and Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Gaya, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. *SI Thesis*. <https://fekon.umrah.ac.id>
- Karima, M., Balushi, A., & Aulia, S. (2019). A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case study of Nama Group Sultanate of Oman. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4), 112–122. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0704015>
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Kasmiruddin, & Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 14(2), 14–16.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan* (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); Pertama). (UNHI) Press.
- Lutfi, F. (2018). Hubungan antara Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan. *Hubungan Antara*

Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan, 1–101.

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sah Media. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6616>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Novia, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kera Karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 22–31.
- Pradasa, Twinda Gilang Wisnu, T., & Dra. Chuzaimah, M. . (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta). *Skripsi Thesis*. <http://eprints.ums.ac.id/84370/>
- Putra, J. M. (2021). *Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Cabang Bulukumba*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen SDM* (3rd ed.). CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis* (15th ed.). alfabeta.
- Sumaryathi, N. K., & Dewi, I. G. (2020). The Effect of Compensation on Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Mediator. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(1), 367–373.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tanjung Priok Branch- Indonesia. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Tandi, V. P., Tommy, P., & Untu, V. N. (2018). Pengaruh Struktur Modal dan

Pertumbuhan Aset terhadap Profitabilitas Perusahaan Otomotif yang Terdaftar di BEI Periode 2013 – 2016. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 629–637.

Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>

Wulandari, N., Arifin, A., Khoiriyah, M., Pujiningtiyas, R. A. I., & Arifin, M. (2021). *Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty*. *Himbep 2020*, 259–263. <https://doi.org/10.5220/0010330902590263>

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (5th ed.). PT Indeks.

LAMPIRAN

Lampiran I Jadwal Rencana Penelitian

No	Bulan	September				Oktober				November				Desember			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal																
2.	Konsultasi																
3.	Revisi proposal																
4.	Pengumpulan data																
5.	Analisis data																
6.	Penulisan akhir naskah skripsi																
7.	Pendaftaran munaqasah																
8.	Munaqasah																
9.	Revisi skripsi																

Lampiran II
Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP

LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI 33 SRAGEN

Assalamualaikum wr. wb.

Saya Amanah mahasiswi program studi Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen”**. Seluruh informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Saya memohon kehadiran Bapak/ Ibu dan Saudara/ i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas kesediaan dan kerja samanya, saya mengucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/ Ibu/ dan Saudara/ i paling tepat dengan memberi tanda *checkbox* atau centang (√) pada kolom (□) yang tersedia. Isilah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mohon Bapak/ Ibu/ dan Saudara/ i mengisi semua pertanyaan yang tersedia. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban sebagai berikut.

Sangat Tidak Setuju : STS

Tidak Setuju : TS

Netral : N

Setuju : S

Sangat Setuju : SS

B. Data Umum Responden

Isi kolom dengan tanda centang atau *checklist* (✓)

Nama Lengkap :

Usia :

20- 29 Tahun

30- 39 Tahun

40- 49 Tahun

> 50 Tahun

Jenis Kelamin :

Laki- laki

Perempuan

Pendidikan Terakhir :

SMK/ SMA/ MA

D3

S1 (STRATA 1)

S2

Pasca sarjana

Lainnya (sebutkan).....

Lama Bekerja :

≤ 5 Tahun

6- 10 Tahun

11- 15 Tahun

16- 20 Tahun

> 20 Tahun

C. Formulir Pengisian Kuisisioner

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin Perusahaan Roti 33 Sragen mampu mengambil keputusan ketika menghadapi kondisi tertentu terkait kinerja perusahaan dan karyawan.					
2.	Pemimpin Perusahaan Roti 33 Sragen mampu memotivasi atau menyemangati karyawan ketika menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.					
3.	Pemimpin Perusahaan Roti 33 Sragen mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.					
4.	Pemimpin Perusahaan Roti 33 Sragen mampu mengarahkan, mengendalikan, dan memimpin karyawan dengan baik.					
5.	Pemimpin Perusahaan Roti 33 Sragen memiliki sikap tanggung jawab ketika memimpin karyawan.					
6.	Pemimpin Perusahaan Roti 33 Sragen mampu mengendalikan emosi dengan baik ketika memimpin karyawan.					

Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan gaji sesuai dengan kewajiban dan hak karyawan.					
2.	Perusahaan Roti 33 Sragen memiliki pengawas atau <i>supervisor</i> yang mampu mengarahkan operasional kerja karyawan dengan baik.					
3.	Perusahaan Roti 33 Sragen memiliki divisi-divisi yang mampu menyusun kebijakan, serta melaksanakan kegiatan administrasi maupun tugas lain dengan baik.					
4.	Perusahaan Roti 33 Sragen mampu membentuk kondisi hubungan atau jejaring kerja yang kuat di antara karyawan dengan pimpinan.					
5.	Perusahaan Roti 33 Sragen mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa aman, nyaman, dan tenang ketika bekerja.					
6.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan pekerjaan sesuai kemampuan dan keahlian karyawan.					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju atau berkembang melalui dukungan fasilitas bekerja maupun pelaksanaan pelatihan.					
8.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.					
9.	Perusahaan Roti 33 Sragen mampu memotivasi karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.					
10.	Perusahaan Roti 33 Sragen mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab.					

Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan kompensasi atau gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan.					
2.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan <i>insentif</i> atau bonus berupa uang kepada					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik (berprestasi).					
3.	Perusahaan Roti 33 Sragen memberikan kompensasi tidak langsung seperti beragam fasilitas perusahaan, asuransi tenaga kerja, hingga memperbolehkan cuti.					

Variabel Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Sebagai karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen, saya taat atau patuh terhadap seluruh peraturan atau kebijakan perusahaan yang berlaku.					
2.	Sebagai karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen, saya bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
3.	Sebagai karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen, saya memiliki kemauan dan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain.					
4.	Sebagai karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen, saya secara sadar menumbuhkan rasa memiliki dengan cara menjaga nama baik perusahaan dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5.	Sebagai karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen, saya mampu membentuk hubungan kerja yang baik terhadap karyawan maupun pimpinan perusahaan.					
6.	Sebagai karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen, saya menyenangi pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan atau keahlian saya.					

Harap periksa kembali kelengkapan pengisian data!

Terima kasih atas partisipasi Bapak/ Ibu/ dan Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Lampiran III
Tabulasi Data

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
1.	4	4	5	5	5	5	28
2.	4	4	5	5	5	5	28
3.	4	4	5	5	5	5	28
4.	4	4	5	5	5	5	28
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	5	5	5	5	5	4	29
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	5	5	5	4	5	4	28
10.	5	5	5	5	5	5	30
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	5	4	4	4	4	25
13.	4	4	5	5	5	5	28
14.	5	5	5	5	5	5	30
15.	4	4	5	5	5	5	28
16.	5	5	5	5	5	5	30
17.	5	5	5	5	5	5	30
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	5	5	5	5	5	5	30
21.	4	4	4	4	4	4	24
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	5	5	5	5	5	5	30
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	5	5	5	5	5	5	30
26.	5	5	5	5	5	4	29
27.	5	5	5	5	5	5	30
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	5	5	5	5	5	5	30
30.	4	5	4	5	5	4	27
31.	4	4	4	4	4	4	24
32.	4	5	5	5	4	4	27
33.	4	4	4	4	4	4	24
34.	5	5	5	5	5	5	30
35.	5	4	5	5	5	5	29
36.	4	4	4	4	4	4	24
37.	4	5	4	4	5	5	27
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	5	5	5	5	5	5	30
40.	4	4	4	4	4	4	24
41.	4	4	4	4	4	4	24
42.	4	4	4	4	4	4	24
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	4	4	4	4	4	4	24
45.	4	5	4	4	5	5	27
46.	5	5	5	5	5	5	30
47.	4	5	4	4	5	5	27
48.	5	5	5	5	5	5	30
49.	5	5	5	5	5	5	30
50.	5	5	5	5	5	5	30
51.	5	5	5	5	5	5	30
52.	4	4	4	4	4	4	24

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
1.	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	40
2.	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	41
3.	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	43
4.	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
5.	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
6.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8.	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	39
9.	4	1	4	5	5	5	4	5	5	5	43
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
13.	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	41
14.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
15.	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	42
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26.	4	1	2	5	5	5	5	1	5	5	38
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30.	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37.	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45.	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47.	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
48.	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

NO	X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL X3
1.	4	4	3	11
2.	4	5	5	14
3.	4	3	2	9
4.	4	4	4	12
5.	5	4	5	14
6.	4	4	4	12
7.	4	4	4	12
8.	4	3	3	10
9.	5	3	4	12
10.	5	5	4	14
11.	4	4	4	12
12.	5	4	4	13
13.	4	4	3	11
14.	4	4	4	12
15.	4	5	4	13
16.	5	5	5	15
17.	5	5	5	15
18.	4	4	4	12
19.	4	4	4	12
20.	5	5	5	15
21.	4	4	4	12
22.	4	4	4	12
23.	5	5	5	15
24.	4	4	4	12
25.	5	5	5	15
26.	5	1	2	8
27.	5	5	5	15
28.	5	5	5	15
29.	5	5	5	15
30.	4	4	2	10
31.	4	4	4	12
32.	4	4	4	12
33.	4	4	4	12
34.	5	5	5	15
35.	5	5	5	15
36.	4	4	4	12
37.	4	5	5	14
38.	5	5	5	15
39.	5	5	5	15
40.	4	4	4	12
41.	4	4	4	12
42.	4	4	4	12
43.	5	5	5	15
44.	4	4	4	12
45.	4	5	5	14
46.	5	5	5	15
47.	4	5	5	14
48.	4	5	5	14
49.	5	5	5	15
50.	5	5	5	15
51.	5	5	5	15
52.	4	4	4	12

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTALY
1.	5	5	4	4	4	4	26
2.	5	5	4	4	4	4	26
3.	5	5	4	4	4	4	26
4.	5	5	4	4	4	4	26
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	5	4	5	5	5	4	28
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	5	5	5	5	5	5	30
10.	4	3	4	5	5	5	26
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	5	5	4	26
13.	5	5	4	4	4	4	26
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	5	5	4	4	4	4	26
16.	5	5	5	5	5	5	30
17.	5	5	5	5	5	5	30
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	5	5	5	5	5	5	30
21.	4	4	4	4	4	4	24
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	5	5	5	5	5	5	30
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	5	5	5	5	5	5	30
26.	5	5	5	5	5	5	30
27.	5	5	5	5	5	5	30
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	5	5	5	5	5	5	30
30.	4	5	5	5	4	4	27
31.	4	4	4	4	4	4	24
32.	4	4	4	4	4	4	24
33.	4	4	4	4	4	4	24
34.	5	5	5	5	5	5	30
35.	5	5	5	5	5	5	30
36.	4	4	4	4	4	4	24
37.	5	4	5	4	5	5	28
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	5	5	5	5	5	5	30
40.	4	4	4	4	4	4	24
41.	4	4	4	4	4	4	24
42.	4	4	4	4	4	4	24
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	4	4	4	4	4	4	24
45.	5	4	5	4	5	5	28
46.	5	5	5	5	5	5	30
47.	5	4	5	4	5	5	28
48.	5	4	4	4	5	4	26
49.	5	5	5	5	5	5	30
50.	5	5	5	5	5	5	30
51.	5	5	5	5	5	5	30
52.	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran IV
Uji Validitas dan Reliabilitas

HASIL OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS

		Correlations																									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X3.1	X3.2	X3.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.747 ^{**}	.762 ^{**}	.683	.674 ^{**}	.559 ^{**}	.889 ^{**}	.330	.243	.747 ^{**}	.573 ^{**}	.923 ^{**}	.670	.416 ^{**}	.925 ^{**}	.736 ^{**}	.847 ^{**}	.341 ^{**}	.501 ^{**}	.605 ^{**}	.503 ^{**}	.731 ^{**}	.845 ^{**}	.814 ^{**}	.768 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.083	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.747 ^{**}	1	.530 ^{**}	.530 ^{**}	.854 ^{**}	.491 ^{**}	.654 ^{**}	.372 ^{**}	.274	.454 ^{**}	.490 ^{**}	.747 ^{**}	.597 ^{**}	.490 ^{**}	.684 ^{**}	.948 ^{**}	.684 ^{**}	.356 ^{**}	.439 ^{**}	.530 ^{**}	.324	.779 ^{**}	.747 ^{**}	.849 ^{**}	.747 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.007	.049	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.001	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.762 ^{**}	.530 ^{**}	1	.920 ^{**}	.802 ^{**}	.723 ^{**}	.677 ^{**}	.081	.491 ^{**}	.924 ^{**}	.719 ^{**}	.923 ^{**}	.683 ^{**}	.476 ^{**}	.201	.785 ^{**}	.463 ^{**}	.625 ^{**}	.273	.273	.760 ^{**}	.693 ^{**}	.479 ^{**}	.605 ^{**}	.542 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.566	.003	.000	.000	.000	.000	.152	.000	.001	.000	.050	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1.4	Pearson Correlation	.683 ^{**}	.530 ^{**}	.920 ^{**}	1	.802 ^{**}	.723 ^{**}	.677 ^{**}	.201	.463 ^{**}	.945 ^{**}	.638 ^{**}	.683 ^{**}	.476 ^{**}	.201	.625 ^{**}	.463 ^{**}	.540 ^{**}	.325 ^{**}	.177	.680 ^{**}	.693 ^{**}	.476 ^{**}	.605 ^{**}	.463 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.153	.001	.000	.000	.000	.152	.000	.001	.000	.001	.000	.211	.000	.000	.000	.000	.001		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
X1.5	Pearson Correlation	.674 ^{**}	.654 ^{**}	.802 ^{**}	.802 ^{**}	1	.850 ^{**}	.596 ^{**}	.184	.572 ^{**}	.817 ^{**}	.837 ^{**}	.674 ^{**}	.615 ^{**}	.370 ^{**}	.623 ^{**}	.675 ^{**}	.541 ^{**}	.386 ^{**}	.291	.884 ^{**}	.677 ^{**}	.700 ^{**}	.593 ^{**}	.675 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.192	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
X1.6	Pearson Correlation	.559 ^{**}	.491 ^{**}	.723 ^{**}	.723 ^{**}	.850 ^{**}	1	.625 ^{**}	.735 ^{**}	.805 ^{**}	.843 ^{**}	.480 ^{**}	.639 ^{**}	.476 ^{**}	.201	.576 ^{**}	.578 ^{**}	.497 ^{**}	.649 ^{**}	.524 ^{**}	.802 ^{**}	.500 ^{**}	.512 ^{**}	.402 ^{**}	.578 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
X2.1	Pearson Correlation	.889 ^{**}	.654 ^{**}	.677 ^{**}	.677 ^{**}	.599 ^{**}	.625 ^{**}	1	.558 ^{**}	.401 ^{**}	.654 ^{**}	.570 ^{**}	.889 ^{**}	.700 ^{**}	.580 ^{**}	.882 ^{**}	.714 ^{**}	.802 ^{**}	.608 ^{**}	.645 ^{**}	.596 ^{**}	.474 ^{**}	.698 ^{**}	.910 ^{**}	.782 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
X2.2	Pearson Correlation	.330	.372 ^{**}	.081	.201	.184	.445 ^{**}	.558 ^{**}	1	.555 ^{**}	.096	.115	.290 ^{**}	.442 ^{**}	.670 ^{**}	.308 ^{**}	.385 ^{**}	.308 ^{**}	.398 ^{**}	.635 ^{**}	.121	.000	.361 ^{**}	.290 ^{**}	.385 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.017	.007	.566	.153	.152	.001	.000	.000	.000	.500	.418	.037	.001	.000	.026	.005	.026	.000	.000	.391	.1000	.009	.037			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.3	Pearson Correlation	.243	.274 ^{**}	.491 ^{**}	.463 ^{**}	.572 ^{**}	.735 ^{**}	.401 ^{**}	.555 ^{**}	1	.457 ^{**}	.498 ^{**}	.243	.374 ^{**}	.623 ^{**}	.245	.333 ^{**}	.245	.760 ^{**}	.410 ^{**}	.463 ^{**}	.384 ^{**}	.333 ^{**}	.243	.373		
	Sig. (2-tailed)	.093	.049	.003	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.093	.006	.000	.000	.016	.000	.000	.003	.001	.004	.016	.093			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.4	Pearson Correlation	.747 ^{**}	.454 ^{**}	.924 ^{**}	.845 ^{**}	.817 ^{**}	.805 ^{**}	.654 ^{**}	.096	.457 ^{**}	1	.808 ^{**}	.889 ^{**}	.528 ^{**}	.233	.763 ^{**}	.538 ^{**}	.684 ^{**}	.305	.296	.766 ^{**}	.757 ^{**}	.469 ^{**}	.591 ^{**}	.538 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.500	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.5	Pearson Correlation	.573 ^{**}	.490 ^{**}	.719 ^{**}	.638 ^{**}	.837 ^{**}	.843 ^{**}	.570 ^{**}	.115	.488 ^{**}	.808 ^{**}	1	.573 ^{**}	.660 ^{**}	.291 ^{**}	.677 ^{**}	.663 ^{**}	.597 ^{**}	.362 ^{**}	.380 ^{**}	.880 ^{**}	.602 ^{**}	.484 ^{**}	.663 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.418	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.008	.009	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.6	Pearson Correlation	.923 ^{**}	.747 ^{**}	.683 ^{**}	.683 ^{**}	.674 ^{**}	.480 ^{**}	.889 ^{**}	.290	.243	.889 ^{**}	.573 ^{**}	1	.670 ^{**}	.469 ^{**}	.925 ^{**}	.814 ^{**}	.847 ^{**}	.341 ^{**}	.406 ^{**}	.605 ^{**}	.575 ^{**}	.888 ^{**}	.923 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.037	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.003	.000	.000	.000	.000			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.7	Pearson Correlation	.670 ^{**}	.597 ^{**}	.476 ^{**}	.476 ^{**}	.615 ^{**}	.639 ^{**}	.700 ^{**}	.442 ^{**}	.374	.528 ^{**}	.660 ^{**}	.670 ^{**}	1	.533 ^{**}	.735 ^{**}	.719 ^{**}	.666 ^{**}	.421 ^{**}	.595 ^{**}	.615 ^{**}	.442 ^{**}	.776 ^{**}	.602 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.8	Pearson Correlation	.416 ^{**}	.490 ^{**}	.201	.201	.370 ^{**}	.476 ^{**}	.580 ^{**}	.670 ^{**}	.623 ^{**}	.233	.291 ^{**}	.469 ^{**}	.533 ^{**}	1	.456 ^{**}	.572 ^{**}	.456 ^{**}	.781 ^{**}	.706 ^{**}	.309 ^{**}	.214	.554 ^{**}	.469 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.152	.152	.007	.000	.000	.000	.000	.097	.036	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.038	.127	.000	.000			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.9	Pearson Correlation	.925 ^{**}	.684 ^{**}	.705 ^{**}	.625 ^{**}	.623 ^{**}	.576 ^{**}	.882 ^{**}	.308	.245	.763 ^{**}	.677 ^{**}	.925 ^{**}	.735 ^{**}	.456 ^{**}	1	.824 ^{**}	.921 ^{**}	.380 ^{**}	.531 ^{**}	.625 ^{**}	.580 ^{**}	.734 ^{**}	.847 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.080	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52			
X2.10	Pearson Correlation	.736 ^{**}	.848 ^{**}	.463 ^{**}	.463 ^{**}	.675 ^{**}	.578 ^{**}	.714 ^{**}	.385 ^{**}	.333	.538 ^{**}	.663 ^{**}	.814 ^{**}	.719 ^{**}	.572 ^{**}	.824 ^{**}	1	.824 ^{**}	.440 ^{**}	.509 ^{**}	.620 ^{**}	.466 ^{**}	.				

HASIL *OUTPUT* SPSS Uji *RELIABILITAS*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	25

Lampiran V
 Uji Asumsi Klasik dan *Regresi*

HASIL OUTPUT SPSS Uji MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.791	1.893		.946	.349		
	TOTAL X1	.454	.132	.443	3.434	.001	.262	3.819
	TOTAL X2	.322	.115	.549	2.806	.007	.114	8.805
	TOTAL X3	-.120	.199	-.081	-6.00	.551	.240	4.166

a. Dependent Variable: TOTAL Y

HASIL OUTPUT SPSS Uji NORMALITAS

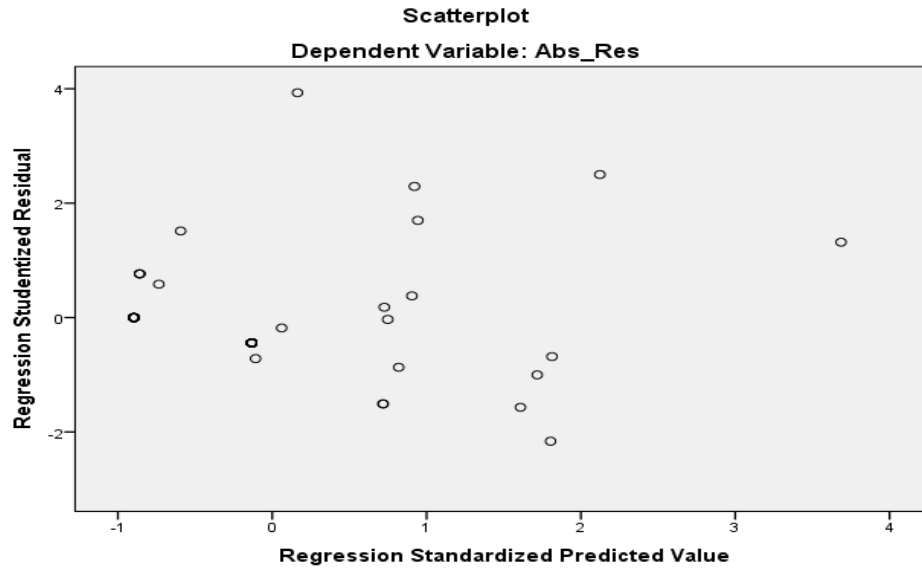
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00418764
Most Extreme Differences	Absolute	.279
	Positive	.279
	Negative	-.232
Test Statistic		.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL OUTPUT SPSS Uji HETEROSKEDASTISITAS



HASIL OUTPUT SPSS Uji AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.791	.778	1.243	2.199

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

HASIL OUTPUT SPSS Uji REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.791	1.893		.946	.349
	Gaya Kepemimpinan	.454	.132	.443	3.434	.001
	Motivasi	.322	.115	.549	2.806	.007
	Kompensasi	-.120	.199	-.081	-.600	.551

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Lampiran VI
Uji Hipotesis

HASIL *OUTPUT* SPSS UJI R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.778	1.243

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

HASIL *OUTPUT* SPSS UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.845	3	93.615	60.612	.000 ^b
	Residual	74.136	48	1.544		
	Total	354.981	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

HASIL *OUTPUT* SPSS UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.021	2.096		1.441	.156
	Gaya Kepemimpinan	.875	.076	.852	11.500	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	1.958		2.495	.016
	Motivasi	.498	.044	.849	11.364	.000

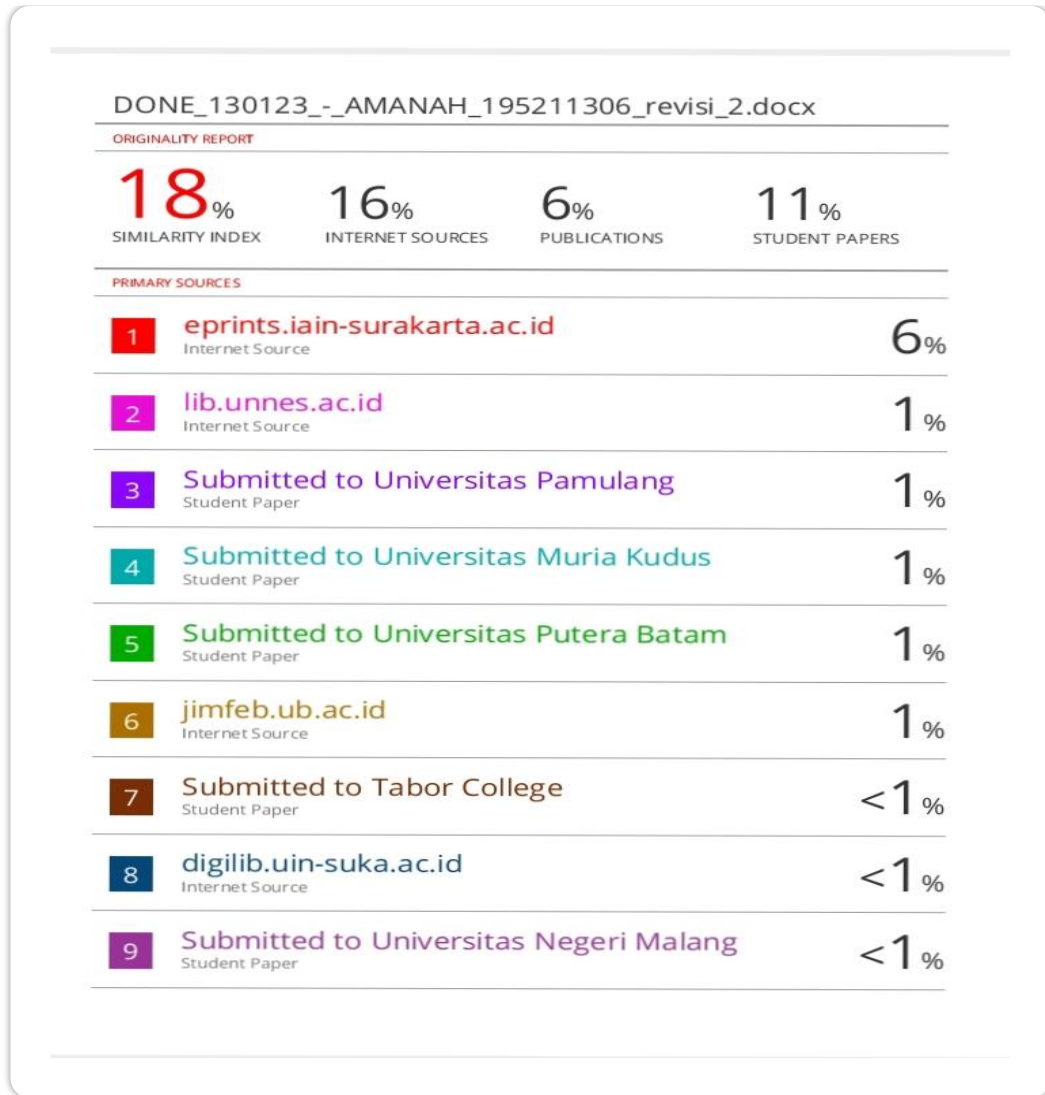
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.541	2.102		6.917	.000
	Kompensasi	.957	.160	.646	5.990	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Lampiran VII
Uji Turnitin



10	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
11	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
12	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
13	repositori.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
15	Submitted to President University Student Paper	<1 %
16	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to IAIN Surakarta Student Paper	<1 %
19	Submitted to Universitas Muhammadiyah Semarang Student Paper	<1 %
20	repository.uph.edu Internet Source	<1 %

21	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
22	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
23	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
24	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	<1 %
25	repositori.ukdc.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	<1 %
27	docobook.com Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
29	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Mt. Eden High School Student Paper	<1 %
31	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
32	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %

33	Riwi Tri Palupi, Ratmono Ratmono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) (Studi Kasus Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung)", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2021 Publication	<1 %
34	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
35	Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2019 Publication	<1 %
36	core.ac.uk Internet Source	<1 %
37	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
38	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
39	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1 %
40	docplayer.info Internet Source	<1 %

41 Mohamad Rahmawan Arifin, Bayu Sindhu Raharja, Arif Nugroho. " Do young Muslim choose differently? Identifying consumer behavior in industry ", Journal of Islamic Marketing, 2022
Publication <1 %

42 Submitted to Universitas Diponegoro
Student Paper <1 %

43 123dok.com
Internet Source <1 %

44 repository.stienobel-indonesia.ac.id
Internet Source <1 %

45 repository.uinjkt.ac.id
Internet Source <1 %

46 repository.umy.ac.id
Internet Source <1 %

47 Lina Tini Pendong, Oktavianus ., Porajouw, Lyndon R. J. Pangemanan. "ANALISIS USAHATANI LABU KUNING DI DESA SINGSINGON RAYA, KECAMATAN PASSI TIMUR, KABUPATEN BOLAANG-MONGONDOW", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2017
Publication <1 %

48 Maria Ilona Aleus Faot, Umbu Joka, Achmad Subchiandi Maulana, Boanerges Putra Sipayung. "Keputusan Penggunaan Pupuk <1 %

Bersubsidi Petani Jagung di Kecamatan Insana
Utara Kabupaten Timor Tengah Utara (Studi
Kasus Desa Humusu Sainiub)", Prosiding
Seminar Nasional Pembangunan dan
Pendidikan Vokasi Pertanian, 2022

Publication

49	alizapnh.blogspot.com Internet Source	<1 %
50	ecampus.poltekkes-medan.ac.id Internet Source	<1 %
51	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
52	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	<1 %
53	library.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1 %
55	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
56	worldwidescience.org Internet Source	<1 %
57	Frank Aligarh. "PELATIHAN TATA KELOLA ORGANISASI PUBLIK BAGI PENERIMA HIBAH PEMBANGUNAN MASJID", SELAPARANG	<1 %

Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan,
2021

Publication

58 Submitted to Sogang University <1 %
Student Paper

59 Solikaton, Uswatun Hasanah. "Korelasi Gaya <1 %
Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan
Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di
Madrasah Aliyah Negeri 3 Nganjuk", Jurnal
Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi
Keislaman, 2019
Publication

60 edoc.pub <1 %
Internet Source

61 eprints.ums.ac.id <1 %
Internet Source

62 eprints.unm.ac.id <1 %
Internet Source

63 muhammadnurnisba.wordpress.com <1 %
Internet Source

64 repositori.uin-alauddin.ac.id <1 %
Internet Source

65 saam-malang.blogspot.com <1 %
Internet Source

66 www.scribd.com <1 %
Internet Source

13

Lampiran VIII
Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2277/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/09/2022 Sukoharjo, 22 September 2022
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
Perusahaan Roti 33 Sragen
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : AMANAH
NIM : 195211306
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Roti 33 Sragen)
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran IX
Dokumentasi

Gambar IX. 1.
Wawancara dengan Pimpinan Perusahaan Roti 33 Sragen



Gambar IX. 2
Penyebaran Kuesioner kepada Karyawan Perusahaan Roti 33 Sragen

