

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas

Manajemen

Hendi Rosadianto ¹, Gunistiyo ², Agnes Dwita Susilowati ^{3*}

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: agnesdwita@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 8-06-2024

Revision: 30-06-2024

Published: 30-06-2024

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i2.59

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Sedangkan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Successive Interval, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Signifikansi Parsial, Uji Signifikansi Simultan (Uji F), dan Analisis Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan

A B S T R A C T

The purpose of this research is to determine the influence of compensation on employee loyalty, determine the influence of leadership on employee loyalty, determine the influence of organizational commitment on employee loyalty, determine the influence of compensation, leadership and organizational commitment together on employee loyalty. The research method used in this research is an associative research method. Meanwhile, the data analysis used in this research is the Successive Interval Method, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Significance Test, Simultaneous Significance Test (F Test), and Coefficient of Determination Analysis. The results of this research are that compensation has an effect on employee loyalty, leadership has an effect on employee loyalty, organizational commitment has an effect on employee loyalty, and

Acknowledgment

there is a significant effect of compensation, leadership, and organizational commitment together on employee loyalty.

Key word: *Compensation, Leadership, Organizational Commitment, Employee Loyalty*

©2024 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan era di mana sekat antar negara tidak lagi dibatasi oleh jarak dan waktu. Setiap orang dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai ilmu pengetahuan, berita, dan banyak informasi lainnya yang ingin diketahui. Manusia merupakan pemeran utama dalam menciptakan perubahan hal ini yang menyebabkan faktor dominan dari ketertinggalan. Sumber daya manusia (SDM) perlu dibentuk dan disiapkan dalam guna untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan (Novia, 2020).

Permasalahan berkaitan dengan loyalitas karyawan adalah masih kurangnya loyalitas karyawan yang ditandai dengan beberapa karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan.

Tabel 1. Data Karyawan Yang Keluar dari CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal

No.	Bagian	Jumlah Karyawan Keluar		
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1.	Bagian Adonan	-	1	2
2.	Bagian cetak	1	-	3
3.	Bagian pemotongan dan pengeringan	2	1	-
4.	Bagian Penggorengan	-	1	3
5.	Bagian Kemasan	1	1	1
6.	Bagian Administrasi dan Keuangan	-	-	-
Jumlah		3	4	9

Sumber: CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal

Data di atas menjelaskan mengenai karyawan yang keluar dari CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2020 terdapat 3 orang yang keluar dari perusahaan, pada tahun 2021 terdapat 4 orang yang keluar dari perusahaan dan pada tahun 2022 terdapat 9 orang yang keluar dari perusahaan. Alasan karyawan keluar dari perusahaan adalah mencari pekerjaan lain dikarenakan kompensasi yang kurang sesuai dengan yang diharapkan serta kurangnya komitmen terhadap perusahaan. Pimpinan juga kurang memberikan semangat kepada karyawan dan tidak pernah menanyakan permasalahan yang dihadapi karyawan.

Permasalahan mengenai loyalitas karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut akan membuat perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal yang berjumlah 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau total sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.
- H₂: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.
- H₃: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.
- H₄: Terdapat pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58708499
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.077
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *kolmogorov smirnov* pada *unstandardized residual* diperoleh hasil sebesar 0,200. Perbandingan antara *probability* dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai *probability* dari semua variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini semuanya normal.

Uji Multikolinieritas

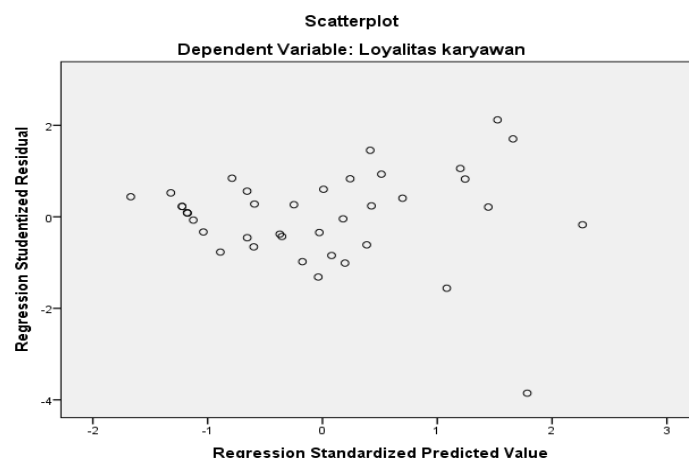
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.454	2.200
	Kepemimpinan	.355	2.816
	Komitmen organisasi	.351	2.848

Sumber: data di olah SPSS 25

Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada bagian *collinearity statistic* terlihat untuk ketiga variabel independen, angka VIF yaitu sebesar 2.200; 2.816; dan 2.848 yang lebih kecil dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang diperkenankan yaitu maksimal sebesar 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-2.993	1.787		-1.675	.103
Kompensasi	.708	.132	.429	5.348	.000
Kepemimpinan	.228	.068	.302	3.329	.002
Komitmen organisasi	.375	.107	.321	3.521	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber : data di olah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu

$$\hat{Y} = -2,993 + 0,708 X_1 + 0,228 X_2 + 0,375 X_3.$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diambil suatu analisis bahwa:

1. Konstanta sebesar -2,993 bermakna bahwa jika tidak ada kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi maka loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal adalah sebesar -2,993.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,708 dan bertanda positif artinya jika kompensasi mengalami peningkatan sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,228 dan bertanda positif artinya jika kepemimpinan semakin baik sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.
4. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,375 dan bertanda positif artinya jika variabel komitmen organisasi semakin baik sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.
5. Koefisien regresi untuk variabel berganda sebesar 1,311 dan bertanda positif artinya jika variabel kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi semakin baik, maka akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.993	1.787			-1.675	.103
Kompensasi	.708	.132	.429		5.348	.000
Kepemimpinan	.228	.068	.302		3.329	.002
Komitmen organisasi	.375	.107	.321		3.521	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber : data di olah SPSS 25

Dari perhitungan uji parsial di atas dapat disimpulkan bahwa

1. Dari pengujian parsial kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,348 > t_{hitung} sebesar 2,032 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
2. Dari pengujian parsial kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,329 > t_{hitung} sebesar 2,032 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal sehingga hipotesis dua dapat diterima.
3. Dari pengujian parsial komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,521 > t_{hitung} sebesar 2,032 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal sehingga hipotesis tiga dapat diterima.

Tabel Uji Simultan (Uji F)**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	844.551	3	281.517	102.703	.000 ^b
Residual	93.197	34	2.741		
Total	937.748	37			

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kompensasi, Kepe

Sumber : data di olah SPSS 25

Dari pengujian uji simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $102,703 > F_{hitung}$ sebesar 2,88 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal sehingga hipotesis empat dapat diterima.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 7. Hasil Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.892	1.65562

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: data primer di olah SPSS 25

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil untuk analisis koefisien determinasi sebesar 0,892. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal adalah sebesar 89,2 % dan selebihnya yaitu sebesar 10,8 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Dari pengujian parsial kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji_t memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal, bermakna semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal juga semakin tinggi.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (Hasibuan, 2020:185). Saydam (2018:395) berpendapat bahwa sistem kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Apabila pemberian kompensasi ini dilaksanakan sesuai dengan asas kesejahteraan yaitu keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah, maka akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dan disiplin serta karyawan menunjukkan tekad dan kemampuan untuk

melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan mengerahkan kemampuan demi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nor (2021) dan Novia (2020) yang membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Maisara (2023) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang dilaksanakan sesuai dengan asas kesejahteraan yaitu keadilan dan kelayakan akan membuat karyawan memiliki sikap yang loyal pada perusahaan.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa kompensasi yang diberikan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal bisa digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dimana kompensasi yang diberikan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal dan diberikan secara tepat waktu. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan antar karyawan dengan perusahaan dimana hal itu menyebabkan karyawan memiliki sikap loyal yang ditunjukkan dengan menyelesaikan semua pekerjaan, meskipun sudah melebihi jam kerja, melaksanakan perintah pimpinan dengan penuh keikhlasan serta memiliki keinginan agar penjualan di perusahaan meningkat.

Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Dari pengujian parsial kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji_t memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada di CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal, maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas dipengaruhi oleh kenyamanan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dan merupakan hal yang paling penting untuk dimiliki setiap karyawan di perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Pemimpin memiliki hubungan serta pengaruh yang baik terhadap para karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan dan memberikan sumbangsih yang maksimal. Bagaimanapun juga, kemampuan dan keterampilan pemimpin adalah faktor penting dalam kepemimpinan yang efektif.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maspuatun, et al (2022), Nor (2021) dan Novia (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan yang memahami karyawan berujung pada sikap loyal karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumah, et al, (2022) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan yang merupakan proses untuk mempengaruhi bawahan, untuk memahami bawahan dan bisa memberikan perintah dengan baik menyebabkan karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Pimpinan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal menurut karyawan adalah orang yang bertanggung jawab kepada karyawan, pimpinan juga memberikan perintah dengan jelas kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa bingung ketika diberi perintah. Pimpinan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal tidak mudah emosi ketika menghadapi karyawan dan menganggap karyawan sebagai bagian keluarga menyebabkan karyawan akan memiliki sikap loyal kepada perusahaan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Dari pengujian parsial komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji_t memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal, bermakna semakin tinggi komitmen organisasi karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal maka loyalitasnya kepada perusahaan juga akan semakin tinggi.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa loyalitas kerja karyawan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang mendukung tujuan organisasi, tidak bersemangatnya karyawan, disiplin kerja yang tinggi, dan prestasi kerja yang tinggi. Menurut Luthans (2020:249), salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maspuatun, et al (2022) dan Muallimin, et al (2020) yang membuktikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen

organsiasi yang tinggi akan memiliki sikap loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal memiliki komitmen yang tinggi yang ditunjukkan dengan perasaan bahwa CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal merupakan tempat yang cocok untuk bekerja dan akan tetap bekerja di perusahaan walaupun ada tawaran bekerja di tempat lain. Karyawan merasa akan tetap bekerja di perusahaan walaupun ada tawaran bekerja di tempat lain karena membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup, Karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal bertahan dan loyal pada perusahaan karena membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup serta merasa takut jika tidak menemukan pekerjaan yang cocok selain di CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.

Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan

Dari pengujian uji simultan dengan menggunakan uji_F memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal, bermakna semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan didukung dengan kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan dan tingginya komitmen organisasi karyawan maka akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa setiap organisasi atau perusahaan di era globalisasi ini yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya (Mangkunegara (2019:171). Pegawai yang loyal sangat dihargai oleh organisasi karena organisasi sangat membutuhkan Pegawai yang loyal untuk kelangsungan organisasinya dalam menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal loyal pada perusahaan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan perusahaan. Pimpinan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal mampu memahami bawahannya sehingga menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan. Perusahaan juga memberikan

kompensasi sesuai dengan hasil kerja masing-masing pegawainya dan sesuai kesepakatan kerja antara karyawan dan perusahaan sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk loyal kepada perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan CV. Krupuk Tepung Doa Ibu Kota Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat (2019). "Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Universitas Pamulang)." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(1): 2622–9935.
- Anoraga, P. (2018). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Citra, L. M., and Fahmi, M. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 214–25.
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Faishal, M. A., and Kramadibrata, B. S. (2022). "Pengaruh Loyalitas Dan Kreativitas Karyawan Terhadap Pendapatan UMKM Di Kecamatan Palu Barat." *JURNAL JURIMA* 2(3): 51–59.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)*. Semarang: BP. UNDIP.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2019). *10 Pemimpin Dan Kepemimpinan Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>

- Kusumah, Y. D., Gani, N. and Jafar, A. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cical Solusi Mitra Teknologi Jakarta.” *Jurnal UIN Alauddin Makassar* 3(3): 26–37.
- Luthans, F. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mannan, M. A. (2018). *Ekonomi Islam Teori Dan Praktek Dasar – Dasar Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pusaka Setia.
- Maspuatun., Adriani, Z. and Wediawadti, B. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin.” *Jimt : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(1): 2686–4924.
- Mathis, R. L. and John H. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muallimin., Elyusra., Hartono, B. D and Dipenoegoro, A. (2020). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivis Muhammadiyah Dan Organisasi Otonom Pada Tingkat Pusat.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik* 1(1).
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2024). Stres Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Turnover Intention. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 176–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.16>
- Nor., Julian, R. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.”
- Novia, A. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.”
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>
- Rahardja, P. (2018). *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Riduwan, and Kuncoro, E. A. (2018). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Saydam, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Septianti. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 140–151. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.13>
- Siagian., Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudimin, T. (2018). “Whistleblowing: Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik.” *Manajemen & Usahawan Indonesia* 32(11): 3–8.
- Sudjana. (2002). *Motoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syofian., and Waliamin, J. (2021). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Kota Bengkulu.” *Creative Resesarch Management Journal* 5(2): 2621–1092.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utami, S., and Maisara, P., (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan Pt Prima Sejati Sejahtera Boyolali).” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 7(1).
- Veronica, R. (2020). “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok Analysis on the Influencing Factors of Nurse Loyalty at Tugu Ibu Hospital Depok.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo* 6(2): 192–208.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.