

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PT BPR ARTHAYA INDOTAMA PUSAKA CARUBAN MADIUN)

Diana Kartika Dewi¹⁾, Dian Citaningtyas Ari Kadi²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Dianakartikadewi15@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

dian.citanigtyas@unipma.ac.id

Abstract

The aim of this study aims to analyze the effect of Democratic Leadership Style and Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun). This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research population was all employees of PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun with a sample of 120 respondents. The sampling technique used a saturated sampling technique, using SPSS version 26 software. The results of the study prove (1) Democratic Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Loyalty of PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun, (2) Compensation has a positive and significant effect on Employee Loyalty of Employees of PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun, (3) Democratic Leadership Style and Compensation have a positive and significant effect on Employee Loyalty of Employees of PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun.

Keywords: *Democratic Leadership Style, Compensation and Employee Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun dengan pengambilan sampel sebanyak 120 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian membuktikan (1) Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun, (3) Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun.

Kata Kunci: *Democratic Leadership Style, Compensation and Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Setiap individu mempunyai keinginan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, mendorong dan menanamkan pada diri mereka sendiri untuk bekerja sekuat tenaga dan pikiran mereka dibawah tekanan peraturan dan kewajiban pekerja untuk keberhasilan dan kepuasan pemilik perusahaan. Hal tersebut merupakan sebuah kewajiban pekerja karena mereka diikat dalam sebuah peraturan, namun itu semua akan diganti dengan hasil yang sudah mereka sepakati bersama antara pekerja dengan pemimpin perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi Samsuni (2017:113).

Seperti yang terjadi di PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun dalam memberikan kompensasi karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang diperoleh karyawan, Untuk gaji pokok, uang transportasi dan uang makan akan diberikan setiap satu bulan sekali. Pembayaran gaji pokok, uang transportasi dan uang makan, pada PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun tidak tepat waktu namun loyalitas karyawan meningkat. Pembayaran tunjangan dan bonus diberikan setiap 3 bulan sekali dan terkadang hanya dibayarkan 50% sampai 70% dari jumlah yang sudah ditentukan.

Sehingga dengan keterlambatan dan tidak penuhnya pemberian insentif dan tunjangan tersebut menyebabkan karyawan kurang semangat dalam meningkatkan prestasi kerja, hal ini akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas PT BPR Arthaya Indotama Caruban Madiun harus memperhatikan waktu pemberian insentif dan tunjangan karyawan, agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran, sehingga karyawan akan memiliki rasa loyal kepada perusahaan. Keterlambatan dalam pemberian bonus dan tunjangan diluar gaji pokok PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun yaitu keterlambatan divisi keuangan dalam merekap data karyawan dan penggunaan spreadsheet atau aplikasi penggajian dimana penggunaan aplikasi penggajian ini membuat pengarsipan mengalami kesalahan penginputan data dan kurang teliti yang disebabkan divisi keuangan serta sistem yang mengalami eror sehingga berdampak pada waktu pemberian bonus dan tunjangan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vinny Hafisah, Mahendra Fakhri (2019) dengan judul Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. Adapun hasil penelitian yakni bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan memuaskan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian (Riswan Purba, Khamo Waruwu, Mella Yunita, Amirudin 2022) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian Diana Lavinia, (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil Penelitian I putu satya swadarma, I gusti salit ketut netra (2022) hasil penelitian yakni adanya pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan, adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan serta adanya pengaruh positif kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. Menurut (Maesaroh, Eva

Indriyani (2022), menunjukkan bahwa penelitian yakni Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan variabel budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sebuah sikap positif seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Meyer,1997),tiga penentu utama loyalitas karyawan adalah karakter termasuk keyakinan yang kuat dalam nilai organisasi, tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Loyalitas dapat diartikan bahwa seorang karyawan tersebut memiliki sikap kesetiaan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan manajer perusahaan. Selain itu karyawan juga menjaga atau menjalin kerjasama yang baik dengan sesama karyawan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2014) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Avandana (2020), kepemimpinan demokratis adalah gaya dimana pemimpin memungkinkan karyawan mereka untuk memiliki tingkat otoritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka. Pemimpin demokratis suka melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan proses, mereka juga mendengarkan pendapat karyawan dan memberikan arahan untuk memecahkan masalah yang ada..

Tipe kepemimpinan ini membawa dampak positif, motivasi, dan moral karyawan yang baik untuk kinerja organisasi karena memungkinkan karyawan merasa penting dan dibutuhkan dalam organisasi yang selanjutnya menciptakan rasa tanggungjawab kepada karyawan. Mereka bekerja secara kolaboratif untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mengkomunikasikan visi dan misi organisasi kepada pegawai. Sehingga dapat berimplikasi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Eliyana et al., 2019). Gaya kepemimpinan demokratis merupakan Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berfokus pada dasar kemanusiaan dan menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia yang dipimpinnya(Suradji & Martono, 2014). Menurut Nawawi (2006;37) (*leadership*) kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antar si pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu, sedangkan management merupakan fungsi atau status atau wewenang (*authority*); jadi kepemimpinan menekankan kepada pengaruh terhadap pengikut (wibawa) sedangkan management menekankan pada wewenang yang ada di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif).

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang memiliki pengaruh besar dalam kesenjangan sosial, baik kesenjangan karyawan maupun perusahaan kedepannya. Kompensasi adalah suatu kemampuan untuk menjalankan atau melakukan suatu pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Posuma (2013:648). Dari beberapa argumen diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwasannya kompensasi merupakan unsur terpenting yang harus kita utamakan dalam perusahaan. Dikarenakan dengan mempertimbangkan kompensasi yang sesuai dan yang bijak, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan menciptakan sebuah semangat kerja karyawan dan akan membawa dampak baik bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (studi kasus PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 120 responden yaitu seluruh karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *non probability sampel. Non Probability Sampling*

Variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan dan *independen* adalah gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi. Penelitian ini mendeteksi adanya pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu penyebaran kuesioner secara langsung terhadap karyawan perusahaan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *teknik non probability* sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1 Kriteria Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – Laki	53 orang	42,5%
Perempuan	67 orang	57,5%
Total	120 orang	100%
Total	120 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan BPR yang mempunyai loyalitas yang tinggi sebanyak 53 orang atau 42,5% berjenis kelamin Laki – Laki dan 67 orang atau 57,5% berjenis kelamin perempuan dari hasil tersebut diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin pada BPR ialah perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan bpr indotama pusaka caruban madiun paling banyak membutuhkan karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan pada bagian kantor karyawan bpr indotama pusaka caruban Madiun membutuhkan karyawan yang memiliki ketelatenan dan ketelitian lebih.

Tabel 2 Kriteria Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase (%)
>20	13 orang	8%
21 – 30	54 orang	62%
31 – 41	41 orang	23%
<40	12 orang	7%
Total	120 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa yang memiliki loyalitas tinggi yang dapat dilihat dari umur karyawan pada BPR arthaya indotama pusaka caruban madiun yaitu diantara umur 21 – 30 Tahun atau sebanyak 62% adalah umur paling banyak pada karyawan. Sedangkan jumlah karyawan paling sedikit pada rentang umur <40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 7%. Dari hasil pada table diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karayawan BPR arthaya indotama pusaka caruban madiun ialah berumur 21 – 30 tahun dimana pada usia tersebut merupakan umur yang matang dan sudah dewasa dalam menghadapi iklim dunia kerja.

Tabel 3 Kriteria Pekerjaan Responden

Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1-3 tahun	77 orang	71%
4-6 tahun	39 orang	26%
>6 tahun	4 orang	3%
Total	120 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa Lama Kerja karyawan di pt bpr arthaya indotama pusaka caruban madiun paling banyak yaitu 66 orang atau 71%, sedangkan paling sedikit yaitu sebanyak 15 orang atau 12%. Dari hasil tersebut diketahui bahwa mayoritas lama kerja karyawan di bpr ialah sejumlah 1-3 tahun. Oleh karena itulah karyawan bagian gudang pada PT BPR Indotama pusaka caruban madiun semuanya termasuk dalam usia yang produktif.

Tabel 4 Kriteria Pendidikan terakhir responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase(%)
SMA/SMK	23 orang	18%
D3	14 orang	7%
S1	79 orang	72%
S2	4 orang	3%
Total	120 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada karyawan bpr inotama pusaka caruban Madiun cukup ketat dalam menyeleksi pendidikan terakhir para karyawan karena juga diperlukan pendidikan S1 dikarenakan kriteria perusahaan yang mengharuskan dalam bagian tertentu untuk minimal berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan dengan adanya pendidikan yang dibutuhkan maka karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Statistik deskriptif berkaitan dengan penerapan metode statistik untuk mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data kuantitatif secara deskriptif. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah normal. Hasil uji analisis deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5 Deskriptif Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Demokratis	120	24	31	26,84	1,366
Kompensasi	120	33	42	36,24	2,480
Loyalitas Karyawan	120	31	40	36,55	2,041
Valid N (listwise)	120				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis deskriptif di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Loyalitas mendapatkan hasil responden sebanyak 120 orang. Nilai Minimum yang didapatkan pada variabel ini adalah 24 dan nilai maksimum adalah 31. Nilai minimum dan maksimum merupakan nilai total yang diperoleh dari responden pada setiap variabel. Variabel ini memiliki nilai mean sebesar 26,84 dan memiliki standar deviasi sebesar 1,366.
- Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis mendapatkan hasil responden sebanyak 120 orang. Nilai Minimum yang didapatkan pada variabel ini adalah 33 dan nilai maksimum adalah 42. Nilai minimum dan maksimum merupakan nilai total yang diperoleh dari responden pada setiap variabel. Variabel ini memiliki nilai mean sebesar 36,24 dan memiliki standar deviasi sebesar 2,480
- Variabel Kompensasi mendapatkan hasil responden sebanyak 120 orang. Nilai Minimum yang didapatkan pada variabel ini adalah 31 dan nilai maksimum adalah 40. Nilai minimum dan maksimum merupakan nilai total yang diperoleh dari responden pada setiap variabel. Variabel

ini memiliki nilai mean sebesar 36,55 dan memiliki standar deviasi sebesar 2,041.

Uji Validitas

Tabel 6 Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilihat dari hasil perhitungan nilai r hitung $>$ r tabel maka indikator atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2018). Jika tingkat substansialsinya kurang dari 0,05, pertanyaan dianggap memenuhi kriteria validitas.

Item Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r tabel = 0,1793	Keterangan
Y.1	0,391	0,1793	VALID
Y.2	0,701		VALID
Y.3	0,582		VALID
Y.4	0,268		VALID
Y.5	0,783		VALID
Y.6	0,783		VALID
Y.7	0,671		VALID
Y.8	0,464		VALID

Sumber : Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel Loyalitas Karyawan(Y) sebanyak 8 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu nilai signifikansi $<$ 0,05 dan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,17931, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

Item Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r table = 0,1793	Keterangan
X _{1.1}	0,303	0,1793	VALID
X _{1.2}	0,298		VALID
X _{1.3}	0,331		VALID
X _{1.4}	0,422		VALID
X _{1.5}	0,368		VALID
X _{1.6}	0,355		VALID
X _{1.7}	0,420		VALID
X _{1.8}	0,292		VALID

Sumber : Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) sebanyak 8 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ table yaitu 0,1793. Maka dengan itu semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 8 Uji Validitas Kompensasi

Item Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r table = 0,1793	Keterangan
X _{2.1}	0,725	0,1793	VALID
X _{2.2}	0,797		VALID
X _{2.3}	0,297		VALID
X _{2.4}	0,313		VALID
X _{2.5}	0,236		VALID
X _{2.6}	0,287		VALID
X _{2.7}	0,381		VALID
X _{2.8}	0,391		VALID
X _{2.9}	0,287		VALID
X _{2.10}	0,782		VALID

Sumber : Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel Kompensasi (X_2) sebanyak 10 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel yaitu 0,1793. Maka dengan itu semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018) mengatakan bahwa Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket/kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dapat dikatakan baik. Uji reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Reabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,847	8

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap 8 item pernyataan kuesioner variabel Loyalitas Karyawan (Y) didapatkan hasil $0,848 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Loyalitas Karyawan terbukti reliabel.

Tabel 10 Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,800	8

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap 8 item pernyataan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁) didapatkan hasil $0,801 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terbukti reliabel.

Tabel 11 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,940	,939	10

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap 8 item pernyataan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁) didapatkan hasil $0,940 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi terbukti reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) yang menjelaskan bahwa Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetes apakah didalam model regresi terdapat variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) atau keduanya saling memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample*

kolmogorov smirnov yang memberikan ketentuan nilai signifikan diatas 0,05 atau sebesar 5% maka data tersebut terdistribusi dengan normal. Apabila nilai yang dihasilkan menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90915128
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.053
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Pada table 4.12 nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal lebih dari 0,05 atau >0,05.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi gejala melihat nilai *Tolerance Value* (TV) dan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam *Tolerance Value*, apabila nilai $TV < 0,01$ atau nilai $VIF > 10$, maka hal ini menunjukkan adanya gejala Multikolinieritas yang menyebabkan hasil regresi menjadi bias, bila nilai $TV > 0,01$ atau nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Varibel	Nilai <i>tolerance</i> Hitung (<i>tolerance</i> >0,10)	Nilai VIF Hitung (VIF<10)	Keterangan

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)	0,984	1,016	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X_2)	0,984	1,016	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Pada table 4.11 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen di dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya >0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 14 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)	0,939	0,05	Tidak Terjadi
Kompensasi (X_2)	0,259	0,05	Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil uji heterokedasitas pada kedua tabel diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian mempunyai nilai signifikan lebih dari >0,05 yang berarti model regresi pada penelitian ini tidak gejala Heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) Ghazali (2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada masalah autokorelasi, dan dikatakan regresi yang baik apabila bebas dari autokorelasi. Untuk menguji autokorelasi biasanya dipakai uji Durbin Watson (Dw).

Tabel 15 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354 ^a	.125	.110	1.925	2.225

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

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Uji Autokorelasi Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi (α) 5% jumlah variabel bebas (k) adalah 2 dan jumlah sampel (n) adalah 120 maka nilai pada tabel Durbin Watson sebesar 2,265. Hasil menunjukkan nilai $du = 1,7536$ yang diperoleh melalui tabel Durbin Watson dengan statistik 5% (0,05) dan $4 - du = 4 - 1,7536 = 2,2464$. Sehingga $du < d < 4 - du$ yaitu $1,753 \geq 2,225 \leq 2,246$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu hipotesis penelitian (Ghozali, 2018). Analisis Regresi linear berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

Tabel 16 Uji Analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.849	4.090		6.075	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.149	.130	.033	2.379	.005
Kompensasi	.286	.072	.348	3.991	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil dari perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai a (konstanta) dari penelitian diatas sebesar yang menunjukkan Loyalitas karyawan menunjukkan sebesar 24,849.
- Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,149).

- c) Variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,286).

Uji T

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,2018)

Tabel 17 Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.849	4.090		6.075	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.149	.130	.033	2.379	.005
Kompensasi	.286	.072	.348	3.991	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji t sebagai berikut:

1. Nilai uji t pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) sebesar 2,237 > 1,980 dengan signifikansi 0,005 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan
2. Nilai uji t pada variabel kompensasi (X_2) terhadap loyalitas sebesar 3,991 > 1,980 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Apabila F hitung > F tabel serta signifikan <0,05 maka kesimpulannya variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 18 Uji F

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.962	2	30.981	8.357	.000 ^b
	Residual	433.738	117	3.707		

Total	495.700	119
-------	---------	-----

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 , dan X_2 , terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $8,357 > F$ tabel 3,07, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Y.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai dari suatu koefisien determinasi yaitu diantara angka 0 & 1. Besarnya proporsi/persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan symbol R^2 mendekati nilai 1.

Tabel 19 Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	.125	.110	1.925

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 Dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,354, artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, karena hasilnya mendekati angka satu. Nilai R Square sebesar 0,125 yang berarti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel Y sebesar 0,125% dipengaruhi oleh variabel diluar model oleh X_1 , X_2 dan Z sedangkan 0,126% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun. Sehingga hipotesis penelitian pertama ini diterima.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT

BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun. Sehingga hipotesis penelitian kedua diterima.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun. Sehingga hipotesis penelitian ketiga diterima.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan data penelitian yang dikumpulkan tidak hanya melalui kuesioner saja tetapi menggunakan metode lain berupa agar peneliti memperoleh data yang lebih nyata dan lebih menggambarkan keadaan sebenarnya. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel baru dalam penelitian untuk menghasilkan gambaran penelitian yang lebih luas lagi mengenai masalah yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina Heryati (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang. *Dosen Fasilkom UIGM Palembang*
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ari, K. (2021). The Effect Of Leadership, Compensation, And Organizational Culture On Employee Performance At The Mother And Child Hospital "Fatimah" Lamongan. *Eurasia: Economics & Business*, 4(46), April 2021
- Asmawi (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*
- Citra dan Fahmi (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera*.
- Farida.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umpo Press
- Farida & Hartono.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin. (2015). *Customer Loyalty*. Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, D. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Jeffry Wibowo dan Eddy M. Sutanto (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan

- Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya*
- Julian Nor. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Karima, M.I. (2019). Effect Of Compensation, Work Environment, And Motivation Of Employee Network Loyalty Of Net TV Work Satisfaction. *Jurnal Master of Management Student, Mercu Buana University, Jakarta*
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu*. Jakarta: PT RajaGrafindo. Persada.
- Kotler dan Keller. (2012). *Manajemen Pemasaran*. PT Gelora Aksara Pratama
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Novialni, R. (2020). Effect Of Leadership, Motivation And Compensation On Employee Satisfaction In Mitra Karunia Indah. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga*: Rajawali Pers.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman*
- Sangadji dan Shopiah. (2013). *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertasi: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,
- Sebastian S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS Seberida. *Fakultas Ekonomi, Universitas Riau*
- Sedarmayanti. (2012) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sekaran, U., dan Bougie. (2013). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2*, Jakarta: Wiley
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudimin. T. (2010). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan , Vol. 12 (No. 11), 3-8*.