

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PADA PT ARMADA ANTAR LINTAS NUSA

Dika Ariska Silviana¹, Alan Budi Kusuma²
dikaariskasilviana@gmail.com¹, alan.abk@bsi.ac.id²
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

PT Armada Antar Lintas Nusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penderekan dan operator kendaraan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 43 orang karyawan tetap yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, dan analisis data menggunakan SPSS versi 22 dengan teknik regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung = 6,669 dan signifikansi = 0,000, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung = -3,248 dan signifikansi = 0,002. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung = 27,955 dan signifikansi = 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sementara kompensasi perlu dievaluasi ulang karena menunjukkan pengaruh negatif. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen untuk mengoptimalkan gaya kepemimpinan serta memperbaiki sistem kompensasi agar tercipta loyalitas karyawan yang lebih kuat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Loyalitas.

ABSTRACT

PT Armada Antar Lintas Nusa is a company engaged in towing and vehicle operator services. This study aims to determine the effect of democratic leadership style and compensation on employee loyalty. This study uses an associative quantitative method with a survey approach. The research sample was 43 permanent employees selected through a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a closed questionnaire, and data analysis used SPSS version 22 with multiple linear regression techniques, t-tests, and F-tests. The results of the t-test indicate that democratic leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty with a calculated t value = 6.669 and a significance of 0.000, while compensation has a negative but significant effect on employee loyalty with a calculated t value = -3.248 and a significance of 0.002. Simultaneously, the results of the F-test indicate that democratic leadership style and compensation together have a significant effect on employee loyalty with a calculated F value = 27.955 and a significance of 0.000. Thus, it can be concluded that democratic leadership style has a positive contribution in increasing employee loyalty, while compensation needs to be re-evaluated because it shows a negative effect. This research provides important implications for management to optimize leadership styles and improve compensation systems to create stronger employee loyalty.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, semua bisnis, baik swasta maupun pemerintah, harus memiliki perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang matang untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. SDM merupakan bagian penting dari keberlangsungan bisnis karena merupakan indikator utama kemajuan perusahaan dan

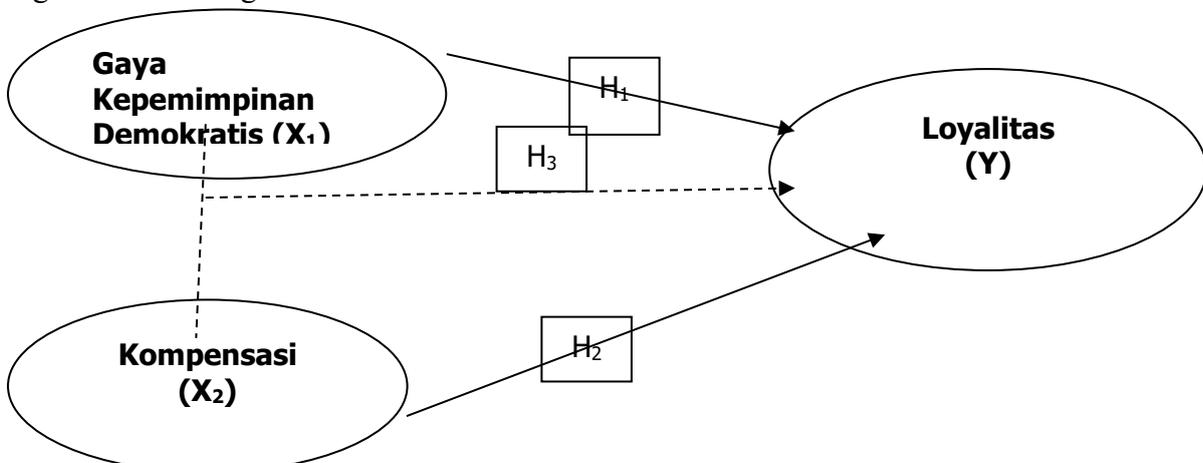
dianggap sebagai aset yang sangat berharga. (Andrian et al., 2022) Kemampuan sumber daya manusia harus terus berkembang agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan bisnis.

Pengembangan ini sangat penting dari sudut pandang karier, serta dari sudut pandang individu, karena membantu mereka mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks. Selain itu, pengembangan keterampilan praktis sangat penting karena lulusan baru biasanya hanya memiliki kemampuan teoritis yang diperoleh dari pendidikan formal. Pelatihan sumber daya manusia adalah tindakan strategis jangka panjang yang membutuhkan investasi yang besar, tetapi memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku dan peralatan. Pada akhirnya, perusahaan dengan sumber daya manusia yang kompeten akan mendorong pencapaian laba dan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi yang sesuai.

PT Armada Antar Lintas Nusa, yang telah beroperasi selama lebih dari 30 tahun di bidang penyewaan mobil derek dan penyediaan operator, adalah contoh perusahaan yang mengutamakan kepercayaan dan kualitas layanan. Perusahaan ini sukses dalam kemitraannya dengan Badan Usaha Jalan Tol (BUJT), yang menyediakan layanan derek resmi di berbagai jalur jalan tol. Gaya kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis, yang menekankan partisipasi, transparansi, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adalah gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kerja sama. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun membutuhkan arahan yang bijak sangat cocok untuk kepemimpinan seperti ini.

Selain kepemimpinan, faktor kompensasi juga berperan sebagai penentu kinerja dan loyalitas karyawan. Kompensasi, baik secara langsung seperti gaji dan bonus, maupun secara tidak langsung seperti fasilitas kerja dan tunjangan, adalah cara untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. (Hartini & Wahyuni, 2022) Menyatakan kompensasi adalah imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya karena mereka memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Setelah menguraikan hal-hal terkait di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berpikir Riset Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pada PT Armada Antar Lintas Nusa

- H₁ : Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Loyalitas (Y)
H₂ : Pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas (Y)
H₃ : Hubungan antara Gaya kepemimpinan Demokratis (X1) serta Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk melakukan penelitian kuantitatif, metode penelitian yang sistematis, komprehensif, dan efektif.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan merupakan Karyawan dari PT Armada Antar Lintas Nusa. Total populasi yang tercatat berjumlah 43 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan PT Armada Antar Lintas Nusa karena sampel cenderung sedikit. Maka dari itu penelitian ini menggunakan sampel sebesar 43 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu metode di mana seluruh populasi dijadikan sampel, metode ini cocok untuk digunakan pada populasi terbatas, kurang dari 100 orang, karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara menyeluruh tanpa perlu menjalani proses seleksi sampel yang rumit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Jenis	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35 orang	81.4%
	Perempuan	8 orang	18.6%
	Total	43 orang	100%
Usia	18-25 Tahun	15 orang	34.9%
	26-35 Tahun	12 orang	37.9%
	36-45 Tahun	10 orang	23,3%
	>45 Tahun	6 orang	14%
	Total	43 orang	100%
Pendidikan Terakhir	SMK / SMA	28 orang	65,1%
	Diploma	4 orang	9,3%
	Sarjana (S1)	10 orang	23,3%
	Pascasarjana	1 orang	2,3%
	Total	43 orang	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (81,4%), sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang (18,6%). Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh mereka yang berusia 18–25 tahun, yakni sebanyak 15 orang (34,9%). Sementara itu, responden berusia 26-35 tahun tercatat 12 orang (37,9%), responden berusia 36–45 tahun berjumlah 10 orang (23,3%), dan responden berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 6 orang (14%). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden smk/sma yaitu 28 orang (65,1%), sedangkan Diploma berjumlah 4 orang (9,3%), sarjana sebesar 10 orang yaitu 23,3% dan pascasarjana sebesar 1 orang yaitu 2,3%.

Skor Setiap Indikator Variabel

Tabel berikut menyajikan skor dari masing-masing indikator pada variabel Gaya

Kepemimpinan Demokratis.

Tabel 2. Hasil Skor Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indikator	Kuesioner	Skor Mean
Hubungan Antara Pemimpin dan Karyawan	Saya merasa dilibatkan dalam proses penetapan tujuan dan perencanaan strategi organisasi.	10
	Pemimpin saya secara aktif memberikan dukungan dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja saya dalam mencapai tujuan organisasi.	15
	Pemimpin mendorong dan memfasilitasi kerja sama yang efektif antar anggota tim.	15
	Pemimpin dengan jelas mengatur dan mengkomunikasikan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi	16
Penghargaan terhadap karyawan	Pemberian insentif yang jelas dan adil meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih produktif	22
	Saya memahami dengan jelas kriteria dan prosedur pemberian insentif di perusahaan ini	17
	Insentif yang diberikan perusahaan berkontribusi pada peningkatan kepuasan saya terhadap pekerja.	24
Manajemen	Manajemen secara efektif merencanakan dan mengorganisir sumber daya untuk mencapai tujuan	19
	Manajemen memberikan arahan dan motivasi yang jelas untuk meningkatkan kinerja saya dalam mencapai tujuan bersama	15
	Manajemen memastikan koordinasi yang baik antar departemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.	17
	Manajemen secara rutin mengevaluasi dan mengendalikan proses untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.	14

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Nilai tertinggi pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ditunjukkan oleh indikator Manajemen. khususnya pada pernyataan Manajemen secara efektif merencanakan dan mengorganisir sumber daya untuk mencapai tujuan. Indikator ini memperoleh skor rata-rata sebesar 19%. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden Manajemen secara efektif merencanakan dan mengorganisir sumber daya untuk mencapai tujuan.

Tabel berikut menyajikan skor dari masing-masing indikator pada variabel Kompensasi.

Tabel 3. Hasil Skor Indikator Variabel Kompensasi

Indikator	Kuesioner	Skor Mean
Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	6
	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan atas kinerja saya	19
	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja	20
Insentif	Insentif yang saya terima sesuai dengan tingkat kinerja dan pencapaian yang saya raih	16
	Pemberian insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan	17
	Saya merasa bahwa pemberian insentif di perusahaan ini dilakukan secara adil dan transparan	19
Tunjangan	Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan dan jiwa yang diberikan perusahaan	25
	Program pensiun yang disediakan perusahaan membantu saya merencanakan masa depan keuangan saya	22

	Adanya tunjangan dari perusahaan meningkatkan kesejahteraan keluarga saya	19
Fasilitas	Perusahaan menyediakan peralatan kantor yang memadai seperti komputer, printer, dan akses internet yang cepat untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya	28
	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan atas kinerja saya	22

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Nilai tertinggi pada variabel Kompensasi diperoleh dari indikator Tunjangan, dengan pernyataan bahwa Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan dan jiwa yang diberikan perusahaan, yang mencatat skor mean 25. Hal ini bahwa konsumen memberikan perhatian besar terhadap Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan dan jiwa yang diberikan perusahaan. Tunjangan menjadi faktor penting dalam menciptakan Loyalitas, sehingga perusahaan perlu terus menjaga sekaligus meningkatkan Kompensasi dengan indikator Tunjangan agar karyawan tetap Loyalitas pada Pt Armada Antar Lintas Nusa.

Tabel berikut menyajikan skor dari masing-masing indikator pada variabel Loyalitas.

Tabel 4. Hasil Skor Indikator Variabel Loyalitas

Indikator	Kuesioner	Skor Mean
Ketaatan dan kepatuhan	Saya selalu menaati peraturan kedisiplinan yang berlaku ditempat kerja	23
	Saya berkomitmen untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja	18
Tanggung jawab	Saya selalu menaati peraturan kedisiplinan yang berlaku ditempat kerja	20
	Saya melaksanakan setiap perintah dari atasan dengan penuh tanggung jawab tanpa penundaan	18
	Saya berkomitmen untuk tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja	21
Pengabdian	Saya secara aktif memberikan ide dan saran untuk meningkatkan kerja tim dan perusahaan	19
	Saya dengan sukarela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas	22
	Saya berkomitmen untuk bekerja keras demi mencapai tujuan dan visi perusahaan, tanpa mengharapkan imbalan pribadi	18
Kejujuran	Saya selalu memastikan bahwa perkataan saya sesuai dengan tindakan yang saya lakukan	20

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Nilai tertinggi pada variabel Loyalitas terdapat pada indikator rekomendasi dari orang lain, khususnya pada pernyataan Saya selalu menaati peraturan kedisiplinan yang berlaku ditempat kerja, dengan skor mean 23. Hal ini menggambarkan bahwa para karyawan selalu menaati peraturan kedisiplinan yang berlaku ditempat kerja.

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan apakah setiap item atau pernyataan dalam kuesioner tersebut valid atau tidak. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.626	0.308	Valid

X _{1.2}	0.536	0.308	Valid
X _{1.3}	0.591	0.308	Valid
X _{1.4}	0.524	0.308	Valid
X _{1.5}	0.444	0.308	Valid
X _{1.6}	0.625	0.308	Valid
X _{1.7}	0.761	0.308	Valid
X _{1.8}	0.721	0.308	Valid
X _{1.9}	0.788	0.308	Valid
X _{1.10}	0.729	0.308	Valid
X _{1.11}	0.739	0.308	Valid
X _{2.1}	0.617	0.308	Valid
X _{2.2}	0.800	0.308	Valid
X _{2.3}	0.573	0.308	Valid
X _{2.4}	0.601	0.308	Valid
X _{2.5}	0.416	0.308	Valid
X _{2.6}	0.645	0.308	Valid
X _{2.7}	0.339	0.308	Valid
X _{2.8}	0.451	0.308	Valid
X _{2.9}	0.595	0.308	Valid
X _{2.10}	0.411	0.308	Valid
X _{2.11}	0.547	0.308	Valid
Y _{1.1}	0.517	0.308	Valid
Y _{1.2}	0.585	0.308	Valid
Y _{1.3}	0.401	0.308	Valid
Y _{1.4}	0.432	0.308	Valid
Y _{1.5}	0.567	0.308	Valid
Y _{1.6}	0.536	0.308	Valid
Y _{1.7}	0.512	0.308	Valid
Y _{1.8}	0.548	0.308	Valid
Y _{1.9}	0.663	0.308	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Kriteria penilaian reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka dianggap tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.860	Reliabel
Kompensasi	0.771	Reliabel
Loyalitas	0.663	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test digunakan untuk menguji normalitas data, dengan syarat jumlah responden setidaknya 30 orang dan data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi melebihi 0,05, yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

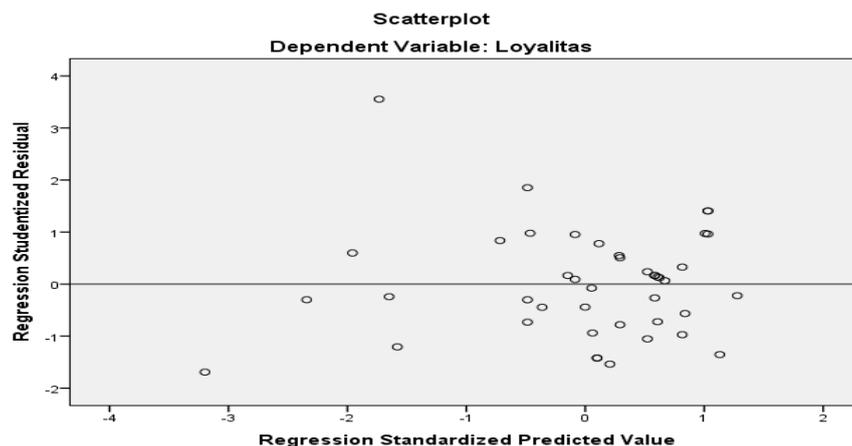
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	230.484.999
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.060
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		
c Lilliefors Significance Correction.		
d This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot, yang merupakan grafik sebar dengan titik-titik mewakili nilai dari dua variabel berbeda. Berdasarkan pola yang ditampilkan, titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Scatterplot Riset Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pada PT Armada Antar Lintas Nusa.

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu tahapan dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model. Sebuah model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance di atas 0,10 atau nilai variance inflation factor (VIF)

kurang dari 10.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.141	3.531		8.254	.000		
	X1	.630	.094	1.122	6.669	.000	.368	2.715
	X2	-.399	.123	-.547	-3.248	.002	.368	2.715

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan membuktikan adanya pengaruh dari variabel persepsi harga (X₁) dan kualitas produk (X₂) terhadap keputusan pembelian (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,141	3,531		8,254	,000
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,630	,094	1,122	6,669	,000
	Kompensasi	-,399	,123	-,547	-3,248	,002

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial berfungsi untuk mengukur seberapa besar peranan tiap variabel independen secara individual dalam memengaruhi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	,583	,562	2,362

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

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Kriteria tingkat signifikansi α adalah 5% dengan uji dua sisi dan derajat kebebasan ($\alpha/2$; $n-k-1$) yang dihitung sebagai berikut $(0,05/2$; $43-2-1$) = $(0,025$; 40) menghasilkan nilai 2,021. Nilai t tabel yang diperoleh yaitu 2,021. Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,141	3,531		8,254	,000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,630	,094	1,122	6,669	,000
Kompensasi	-,399	,123	-,547	-3,248	,002

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

uji F simultan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Kompensasi (X_2) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 27,955, yang secara jelas berada di atas nilai kritis F-tabel ($27,955 > 3,084$). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel independen ini tercatat 0,000, yang jauh di bawah 0,05. Berdasarkan Tabel IV.13 ("Hasil Uji F Variabel Penelitian"), kedua persyaratan utama terpenuhi, yaitu F-hitung $>$ F-tabel dan Sig. $<$ α . Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyiratkan bahwa secara simultan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	311,859	2	155,929	27,955	.000 ^b
Residual	223,118	40	5,578		
Total	534,977	42			

a. Dependent Variable: Loyalitas

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

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Demoktaris dan Kompensasi terhadap Loyalitas pada PT Armada Antar Lintas Nusa, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji T pada Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu 6,669 lebih besar daripada 2,021, dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan

- H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berdampak positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan (Y).
2. Hasil penelitian Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) pada loyalitas karyawan (Y). Hasil uji T menunjukkan $B = -0,399$, t hitung = $-3,248$, $Sig. = 0,002$ ($< 0,05$) Artinya, semakin tinggi kompensasi (dalam konteks ini bisa jadi persepsi atau jenis kompensasinya tidak sesuai), maka loyalitas justru cenderung menurun. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas.
 3. Uji F untuk variabel penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Kompensasi (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Armada Antar Lintas Nusa secara bersamaan atau secara bersamaan. Nilai F hitung lebih besar daripada f tabel, yaitu $27,955$ lebih besar daripada $2,84$, dan nilai sig. $0,000$ lebih rendah daripada $0,05$ pada uji F. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Andardinata, A., & Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Andini, Y., Wardhana, A., Bisnis, P. A., Telkom, U., & Kerja, P. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN PADA KIRI SOCIAL BAR BANDUNG ANALYSIS OF EMPLOYEE LOYALTY FACTORS ON THE KIRI SOCIAL BAR General Manager Operational Supervisor 1 Pagi Supervisor 2 Malam Karyawan Bar Karyawan Full Bar Karyawan Mimiti. *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, 5(2), 2484–2493.
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 1–216. Bisnis, J., Pemasaran, D., Fika, S., Alda,
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4943>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: DIALEKTIKA: *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Leona, R., Putri, C., Yuliantini, T., Buana, U. M., & Dwi Maulidya, P. (2023). Revita Leona Cindy Putri (43122010332)_Tugas MSDM _Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan. November. <https://www.researchgate.net/publication/375715490>
- Ninik Mega Pratiwi, & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam

- Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26–42.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- Nuswantoro, M. A. (2021). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BERIMPLEMENTASIPADA LOYALITAS KERJA (Studi Kasus Pada BPR ArtoMoro Semarang). *Solusi*, 19(2), 240. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Prayoga, K. P., & Manafe, L. A. (2023). Motivasi Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Demokratis. ... , *Management and Accounting ...*, 05(01), 54–64.
<https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/312%0Ahttps://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/download/312/241>
- Roza, N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Manfaat Pemberian Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1238–1248.
- Sampurno, M. H. dan V. (2015). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
- Sari, T. P., & Zaini, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Bagian Office Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 232–239.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jirs/article/view/1035>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sutopo, G., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Pegawai Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 515.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.865>
- Wulandari, Y., Rahmawati, A. E., Handriani, S. Z., Setyaningsih, A. A., Baidowi, A. L., & Darmadi, D. (2020). Penerapan Dan Pemahaman Siswa Smp Kelas Viii Terhadap Materi Pembelajaran Matematika Dalam Kehidupan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1), 85–89. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v4i1.1819>
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 744–755.
<https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.2870>