

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Fredy Wahyudi Sinulingga¹, Remus Silalahi², Henri Saragih³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

fredysinulingga073@gmail.com, eem.silalahi@gmail.com, henrisaragih63@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kepemimpinan sebesar $4,573 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, nilai t hitung kompensasi sebesar $2,567 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, nilai t hitung budaya organisasi sebesar $5,259 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $44,390 > F$ tabel 3,07 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 artinya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai sebesar 53,8%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Pegawai

1. Latar Belakang

Loyalitas pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Pegawai yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, bekerja dengan dedikasi, serta berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka juga lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, yang berdampak positif pada efisiensi operasional dan keuntungan perusahaan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap perusahaan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, dukungan, serta lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi.

Kompensasi merupakan faktor utama yang memengaruhi loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, hingga fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan komitmen jangka panjang.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas pegawai. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan keterikatan emosional serta komitmen pegawai terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, nilai-nilai yang selaras dengan pegawai, serta komunikasi yang transparan akan mendorong rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung melalui budaya kerja yang menghargai inovasi, kerja sama tim, serta kesejahteraan mereka, mereka cenderung lebih setia dan berkontribusi secara maksimal.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8) "penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan seluruh pegawai tetap di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Medan yang berjumlah 157 pegawai. Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{157}{1 + (157)(0,05)^2} = 112,73 = \text{dibulatkan menjadi } 113 \text{ responden.}$$

Peneliti menentukan atau membatasi sampel sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* proporsional. Menurut Sugiyono (2019:130), Teknik *sampling* proporsional yaitu sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Normalitas

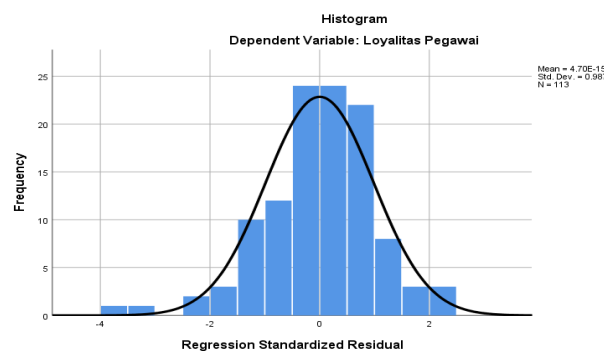
Hasil pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada uraian penjelasan di bawah:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33579136
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.063
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

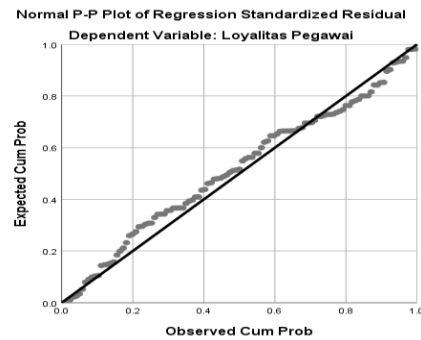
Pada Tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,079 > 0,05$ maka dapat data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Gambar 4.1
Grafik Histogram

Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Gambar 4.2
Normal Probability Plot of Regression

Pada Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonalhal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	Toleranc e VIF
1	(Constant)	.492	.279		
	Kepemimpinan	.380	.083	.340	.748 1.337
	Kompensasi	.109	.044	.174	.828 1.208
	Budaya Organisasi	.381	.073	.417	.656 1.525

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Seluruh nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

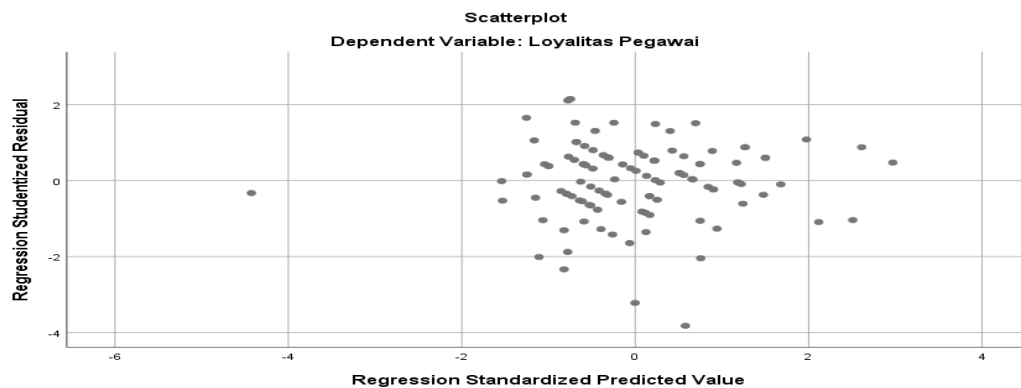
Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	.430	.178		2.412 .018
	Kepemimpinan	-.097	.053	-.197	-1.823 .071
	Kompensasi	-.039	.028	-.142	-1.386 .168
	Budaya Organisasi	.086	.046	.214	1.860 .066

a. Dependent Variable: abs. res

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Seluruh nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini



Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Gambar 4.3

Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3, Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda, hubungan antara variabel dependen dan variabel independen diasumsikan linier.

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.492	.279		1.766	.080
	Kepemimpinan	.380	.083	.340	4.573	.000
	Kompensasi	.109	.044	.174	2.467	.015
	Budaya Organisasi	.381	.073	.417	5.259	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut:

$$Y = 0,492 + 0,380X_1 + 0,109X_2 + 0,381X_3$$

Berdasarkan pada penjelasan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 0,492 artinya, jika nilai variabel kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi dalam keadaan tetap, maka loyalitas pegawai adalah tetap sebesar 0,492.
2. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,380, artinya jika kompensasi, dan budaya organisasi dalam keadaan tetap dan kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas pegawai akan meningkat sebesar 0,380 satuan.
3. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,109, artinya jika kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam keadaan tetap dan kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas pegawai akan meningkat sebesar 0,109 satuan.
4. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,381, artinya jika artiny jika kepemimpinan, dan kompensasi dalam keadaan tetap dan budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas pegawai akan meningkat sebesar 0,381 satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.492	.279		1.766
	Kepemimpinan	.380	.083	.340	4.573
	Kompensasi	.109	.044	.174	2.467
	Budaya Organisasi	.381	.073	.417	5.259

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel hasil pengujian parsial diatas, maka dapat dilihat beberapa hal dibawah ini diantaranya adalah bahwa:

1. Pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $4,573 > t_{tabel}$ 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
2. Pada variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $2,567 > t_{tabel}$ 1,982 dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
3. Pada variabel budaya organisasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $5,259 > t_{tabel}$ 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	15.429	3	5.143	44.390
	Residual	12.629	109	.116	
	Total	28.058	112		

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $44,390 > F_{tabel}$ 3,07 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.538	.340380976679355

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.669>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan pada Tabel hasil pengujian koefisien determinan diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,538 artinya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai sebesar 53,8% sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kepemimpinan sebesar $4,573 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar $2,567 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung budaya organisasi sebesar $5,259 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai Fhitung sebesar $44,390 > F$ tabel 3,07 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,538 artinya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai sebesar 53,8% sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

Referensi

1. Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. 4(2), 128–136.
2. Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
3. Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
4. Krisnandi, H. et.al. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.
5. Kristin, dan Umi Khalimah. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas. Pegawai. Vol. II. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
6. Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 4(1), 47-54.
7. Sadikin, Ali, dkk. (2020). Pengantar Manajemen Dan Bisnis. K-Media, Yogyakarta.
8. Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
9. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
10. Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
11. Wibowo. (2019). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 3, Cetakan 6. Depok: Rajawali. Pers
