

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. AGRO MANDIRI  
LOGISTIK SURABAYA**

**I'IN SAFITRI**  
**safitri.patlas@gmail.com**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya.

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya yang berjumlah 70 orang, dimana pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana sumber data diperoleh dari data primer hasil kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini mencakup: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan F dan analisis koefisien determinasi (R). Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya adalah semua valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional (X1) thitung 2,034 > ttabel (1,996), variabel disiplin kerja (X2) thitung (1,933) < ttabel (1,996), dan variabel kompensasi (X3) thitung (4,697) > ttabel (1,996) dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y), namun variabel X2 tidak berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan Fhitung (16,603) > Ftabel (2,74) sehingga dapat disimpulkan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi determinasi (R) sebesar 0,404 berarti 40,4% variabel loyalitas dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi.

**Key Words: Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan**

## PENDAHULUAN

Adanya persaingan dengan beragam sektor dari tata kelola dan memelihara manajemen yang ada, mendapat perhatian dengan keseriusan dari pembagian sebuah perusahaan, perolehan sistem dengan ketangguhan dan kemampuan saat ini. Organisasi ialah kelompok secara dari orang ataupun media, mengumpulkan untuk sebuah maksud, perbedaan sosial, tugas ataupun yang menjadi usaha. Sumber daya yang berkualitas dalam sebuah organisasi bisa terbentuk dari gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam penelitian ini digunakan untuk memimpin dengan curahan perhatiannya dengan apa yang diperlukan dan perkembangan masing-masingnya, dengan kemampuan yang ada (Menurut Robbins dalam Awaludin 2017:3). Hubungan antara seorang pemimpin dan karyawannya harus terjalin harmonis supaya tidak terjadi kesalahan komunikasi. Apabila hubungan antara pemimpin dan karyawan berjalan harmonis maka pemimpin harus berlanjut ketahap selanjutnya yaitu menjadi motivator bagi karyawannya untuk memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2016:115), mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dari secara pribadi untuk mentaati keseluruhan yang menjadi aturan ataupun regulasi, pemberlakuan dan penugasan ataupun yang menjadi tanggungan. Kemudian, faktor disiplin juga menjadi pembanding dengan loyalitas karyawan sebuah perusahaan, untuk mewujudkan kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi ialah semua yang diperoleh bentuknya uang, barang ataupun yang tak langsung atas penerimaan karyawannya, kemudian bagian penting dengan bantuan pertahanan pekerjaan. Maka dari itu, ialah hal yang sangat penting bagi perusahaan memotivasi karyawan, berfungsi untuk menjaga kinerja karyawan dan tetap stabil bahkan cenderung meningkat apabila kompensasi yang didapatkan karyawan dirasa sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi ialah menghargai ataupun pengimbalan dengan kelayakan pada pekerja. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi untuk sebuah maksud. Menurut Phanaeuf (dalam ningtyas, 2017) loyalitas karyawan tolak ukur pekerjaannya dengan sebuah organisasi, penyertaan komitmen pekerja dan mengerjakan tugasnya. Menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) loyalitas merupakan sikap mental karyawan diperlihatkan oleh pekerja, keberadaannya dengan pengertian pengambilan dan tanggungan kesediaan pekerja, memajukan sebuah organisasi. Pelaksanaan tugas yang sesuai dan tidak lepas dari dorongan motivasi pemimpin. Perannya untuk penentuan yang menjadi fokus dan yang dilakukan.

Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan di PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekap Absensi PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya Bulan Agustus – Desember 2020**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Agustus	0	0	1	0	1
September	1	0	2	0	3
Oktober	2	2	0	0	4
November	2	0	0	0	2
Desember	1	1	0	0	2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya dari bulan Agustus – Desember 2020 sangat rendah. Karyawan selalu beralasan jika tidak masuk bekerja. Berdasarkan landasan teori dan fenomena, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya,”.

Oleh karena itu, peningkatan Loyalitas Karyawan dapat dilakukan dengan memberikan Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan disiplin kerja yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, maka loyalitas karyawan akan mengikuti.

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya ? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya ? (3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya? (4) Apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya ? tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut : (1) Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya (2) Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya (3) Untuk menganalisis kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya (4) Analisa kepemimpinan dari pekerja PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Yukl (dalam Edison dkk 2016:98), kepemimpinan transformasional ialah kondisi pengikutnya dengan keyakinan, rasa kagum dan yang lainnya bentuk dukungan ataupun yang menjadi harapan. Beralaskan dari yang menjadi pengertiannya, kemudian

bisa diambil garis besarnya ialah perubahan untuk kesadaran pengikut dari permasalahan dan pembandingan yang ada, usaha yang baik untuk mencapai yang menjadi maksudnya. Indra Haris (2015) perumusan empat maksud dan mempunyai mutu:

- a. ***Idealized Influence (Pengaruh Ideal)*** Sikap kepemimpinan dengan tujuan dan kebanggaan dan perolehan keyakinan, dengan mengikuti apa yang diyakini dan mempercayai penyelesaian masalahnya.
- b. ***Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)*** Penyikapan dengan kepemimpinan, kemampuan dan apa yang menjadi harapannya, penyampaian dan maksud mempergunakan simbol dan yang terfokus untuk usaha dan menginspirasi pencapaian maksud untuk memajukan dan sifatnya krusial.
- c. ***Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)*** Penyikapan dan kepemimpinan, kemampuan dan hubungan penyampaian kesamaan maksud, dengan usaha dan menginspirasi bawahannya untuk majunya keorganisasiannya.
- d. ***Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)***  
Penyikapan dengan pemberian dan memerhatikan sikap bawahannya dari personal dan apa yang diperlukan, dengan pendampingan personal dan untuk memonitor dan pertumbuhan kesempatan yang ada.

## **DISIPLIN KERJA**

Disiplin dengan penggambaran dan tanggungan dan penugasan dan dorongan yang baik dari perusahaan, pekerja dan masyarakatnya. Kemudian usaha memiliki kedisiplinan yang baik dengannya Hasibuan (2017:193). Pendapat lain dari Rivai (2017:825) Disiplin ialah media dapat dipergunakan untuk hubungan pekerja dan perubahan untuk berbagi, usaha dan peningkatan menyadarkannya. Handoko (2016) disiplin kerja ialah aktivitas manajemennya dengan standarisasinya.

## **KOMPENSASI**

Menurut Rivai (2017) Kompensasi ialah penerimaan pekerja, dengan menggantikan kontribusinya dari sebuah organisasi, menjadi sebuah alasan dari banyak orang yang mencari mata pencaharian. Pendapat lain dari Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa keseluruhan apa yang didapatkan dan juga penerimaan dari pekerja, dengan pengimbalan pelayanan dari sebuah organisasi. Menurut Handoko (2016:9) kompensasi dengan kehendak dan tanggungan.

## **LOYALITAS KARYAWAN**

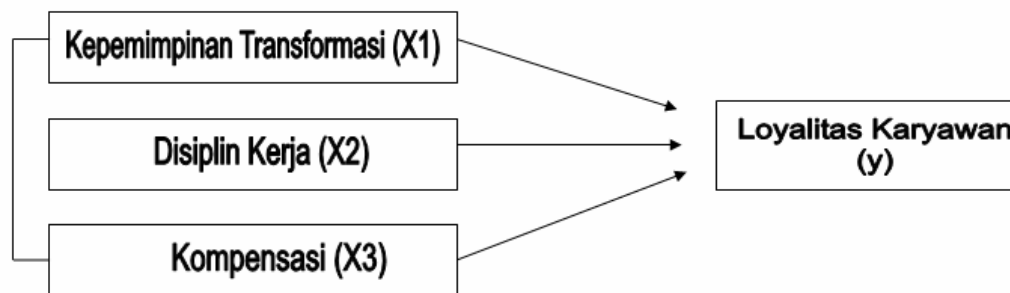
Menurut Phanaeuf (dalam ningtyas, 2017) loyalitas karyawan tak bisa tolak ukurnya dari mereka yang memiliki penugasan di organisasi saja. Menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) loyalitas ialah penyikapan secara psikis dengan penunjukan keberadaan sebuah organisasi. Menurut Sudarsana (2016:81) loyalitas ialah faktor penting dalam menentukan profitabilitas perusahaan. Menurut Pambudi, di masanya dengan pekerja ataupun yang menjad tolak ukurnya, dengan personal keorganisasian yang ada. Jadi, disini loyalitas pekerjaanya dengan hanya apa keberadaan ataupun keorganisasian dan yang wajib dari pekerja dan keorganisasiannya.

## PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan oleh Kustiadi Basuki (2015) meneliti tentang *Impact of Transformasional Leadership, Characteristics of Job, and Career Development on Employee Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan antara variabel *Transformasional Leadership, Characteristics of Job, and Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Yanthi (2018) meneliti tentang yang memengaruhi kebudayaan dan memperlihatkan variabel dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan mempergunakan analisa dna mengumpulkan datanya dengan pengenalan dan beberapa responden dan responnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2018) meneliti tentang hal yang memengaruhi gaya dengan kedisiplinan dan pekerjaannya, penelitian menunjukkan antara gayanya dan juga hal yang memengaruhi jelas dari SMK Global Mulia Bekasi. Penelitian yang dilakukan oleh Yanthi (2019) meneliti tentang hal yang memengaruhi dengan pekerjaannya. Kemudian hasil penelitian menunjukkan dari yang memengaruhi positif, kemudian dari hasil kerja dan kajian ini mempergunakan teknik acak sederhana, dipergunakan dengan kajian dan tanya jawab yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Ariq (2020) hasil penelitian menunjukkan antara kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tinjauan teori serta penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran  
Sumber : diolah

## HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka, maka pengembangan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:  $H_1$ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Agro Mandiri Logistik.  $H_2$ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya.  $H_3$ : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya.  $H_4$ : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Agar memperoleh data yang akurat, perlu menggunakan metode penelitian yang benar. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif ialah: kajian dengan berdasar dipergunakan kajian dan ketentuan dengan hipotesisnya ataupun penetapannya.

### **POPULASI DAN SAMPEL**

Menurut Sugiyono (2017:80) definisi populasi ialah kedudukan memiliki mutu serta karakter penentuan dan penetapan yang menjadi acuan dan mengambil garis besarnya. Obyek yang dipergunakan pada kajian yaitu PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, penjumlahan dengan mempergunakan 70 karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya. Menurut Sugiyono (2017:81), merupakan penjumlahan serta karakter dengan yang dipunyai, kemudian apa yang dikaji dengan contoh batasan, tenaga yang dipergunakan populasinya. erdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti mempergunakan beberapa hal yang terkait dengan variabel Sugiyono (2014:85) bahwa sampling jenuh ialah yang penentun keseluruhan yang dipergunakan.

### **DESKRIPSI OPERASIONAL VARIABEL VARIABEL PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2017:39) yang dimaksud dengan variabelnya ialah media ataupun penilaian yang menjadi obyek dengan penentuan dan penetapan yang dikaji tersebut merupakan variabel yang bebas, dengan memengaruhi sebab variabelnya. Beralaskan metodenya serta hipotesisnya adalah variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi. Variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Dipergunakan pada kajian ini data primer, dengan sumber yang ada, pengumpulan dan mendekati kuesionernya, dengan pendaftaran dan yang terpilih untuk pengisiannya.

### **SUMBER DATA**

Menurut Arikunto (2012:172) dengan pernyataan jika kajian menjadi subyek perolehan dengan mempergunakan kuesioner, dengan mengumpulkan yang menjadi pendataan variabel dan tolak ukurnya.

### **ANALISIS DATA**

Penganalisaan yang dipergunakan pada kajian ialah mempergunakan perhitungan statistik yaitu dengan penerapan SPSS. Pasca pendataan yang dibutuhkan pengumpulan dan analisisnya. Menurut Asra (2015:183) teknik analisis data merupakan pengolahan dan pengevaluasian, mentransformasikan dengan statis ataupun memahami yang dipergunakan menjadi tolak ukur.

### **PENGUJIAN VALIDITAS DAN REABILITAS UJI VALIDITAS**

Uji validitas pada instrument dilakukan diperuntukan pada pengujian dengan dikatakan sebenarnya, pelaksanaan perumusan yang dikemukakan menjadi syarat yaitu (Sugiyono,2014:173) : Jika  $r \geq 0,30$  kemudian itemnya dari yang ditanyakan dikatakan benar dan Jika  $r \leq 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

## **UJI REABILITAS**

Uji reabilitas ialah media pengukur dengan variabel ataupun konstruksinya. Menurut (Ghozali, 2016:47) Kuesioner dengan perkataan dan keandalan yang menjadi penjelasannya, dengabn apa yang ditanyakan dari untuk mengujinya: Jika nilai  $\alpha > 0.60$  berarti pernyataan relibel dan Jika nilai  $\alpha \leq 0.60$  berarti pernyataan tidak relibel.

## **ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Digunakan dari pengujian variabel dan digunakan dari pendistribusian normalnya. Dengan analisisnya ini menjadi tolak ukur korelasi kepenunjukan pengarahan dari variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85).

## **UJI ASUMSI KLASIK**

### **UJI NORMALITAS**

Uji normalitas dipergunakan pada pengujian yang menjadi variabelnya digunakan modelnya memiliki pendistribusian. Menurut Ghozali (2016:214) uji normalitas tujuannya pada pengujian modelnya tersebut variabelnya dengan residualnya maka diuji kolmogrov ataupun grafiknya. Pendekatan Kolmogrov-Smirnov hal mendasar dan mendekatinya dengan ketetapan sebagai berikut: (1) Nilai probabilitas  $> 0,05$  dengan pengertian data itu pada pendistribusian normalnya. (2) Nilai probabilitas  $< 0,05$  dengan penilaian yang dinyatakan multikoneritasnya.

### **UJI MULTIKOLINEARITAS**

Uji Multikolinearitas dengan tujuannya pada pengujian model regresi, hal yang sama dari apa yang diamatinya dan hal lain. Menurut Ghozali, (2016:134) Hal tersebut seharusnya tak bersebrangan dengan variabelnya, pendeteksial didalam modelnya dipergunakan: (1) Variabel dengan penghubung dari 0,95 pernyataan variabelnya. (2) Jika nilai toleransi  $\leq 0,10$  dan nilai VIF (Variance Inflation Factors)  $\geq 10$  dengan pernyataan variabelnya.

### **UJI HETEROSKIDASITAS**

Uji heteroskidasitas tujuannya pada pengujian model yang tidak sama dari apa yang diamati (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* residual dengan apa yang diamati mengalami ketetapa, pembeda dengan grafiknya, ialah fokus dan keberaturan yang ada dan penentu angkanya.

### **UJI KELAYAKAN MODEL (*Goodness Of Fit*)**

Dengan tujuan yang tepat, kegunaan regresi dengan taksiran acuan (Ghozali, 2016:95). Pengajuan pelaksanaan yang jelas dengan variabel yang menentukan model kajian yaitu (Ghozali, 2016:99). (1) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  pada kajian perkataan tidak layak dipergunakan. (b) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  dari kajian ini dan kelayakan yang dipergunakan.

### **UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan unuk melihat yang menjadi penggabungan variabelnya, hal yang menjadi tolak ukur daya mampu dan keberagaman endogen, penilaian dari yang dibawah dan angka satu. Kemudian daya mampu memberikan kemampuan dengan pemaparan variabelnya, penilaian satu dengan pembebasan variabel keseluruhan dari yang diperlukan. Asumsi yang dapat digunakan dalam koefisien deteminasi adalah sebagai berikut: (a) Jika  $R^2$  pendekatan dengan hubungan dan variabel lainnya, mendekati persentase lain dan hubungan yang tidak lemah. (B) Bila  $R^2$  mendekati 0 pengertiannya dengan hubungan variabel lainnya.

## UJI HIPOTESIS

### UJI F

Uji F dilakukan dengan tujuan diperuntukan pada pengujian yang dipergunakan dengan jelas. Kemudian kepastian model yang dipergunakan menjadi hal yang akan memengaruhi kesamaan hal lainnya (Priyanto, 2012:120). Kajian Uji F pelaksanaan yang memengaruhi kepemimpinan dan lainnya.

### UJI T

Menunjukkan dengan tolak ukur yang memengaruhi variabelnya, pada memengaruhi variabelnya dengan anggapan variabelnya konstannya (Ghozali, 2016:98). Menguji dengan pelaksanaan yang memengaruhi masing-masingnya, variabelnya hipotesisnya yang ada. (1)  $H_0$  : Variabelnya yang memengaruhi yang terikat. (2)  $H_1$  : Variabelnya yang memengaruhi variabelnya. Diperuntukan keputusan penerimaan dengan penetapan tingkatan signifikan, keputusannya yang menolaknya dengan penilaian koefesiennya, dengan pernyataan jelas dengan hipotesis bisa penerimaan dengan yang jelas pada diagram dan perumusannya (Sugiyono, 2014).

## HASIL PENELITIAN

### UJI VALIDITAS

**Tabel 4.10. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.658	0,2319	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.762	0,2319	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.792	0,2319	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.772	0,2319	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.810	0,2319	Valid

**Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	r Tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.679	0,2319	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.862	0,2319	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.769	0,2319	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.727	0,2319	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.723	0,2319	Valid



**Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)**

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
X3.1	0.496	0,2319	Valid
X3.2	0.766	0,2319	Valid
X3.3	0.833	0,2319	Valid
X3.4	0.715	0,2319	Valid
X3.5	0.803	0,2319	Valid

**Tabel 4.13. Uji Validitas Loyalitas (Y)**

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Y1	0.765	0,2319	Valid
Y2	0.771	0,2319	Valid
Y3	0.800	0,2319	Valid
Y4	0.830	0,2319	Valid
Y5	0.810	0,2319	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien korelasi (r hitung) dari variabel Kepemimpinan Transformasional (KT), Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (K), dan Loyalitas Karyawan (LK) mempunyai nilai lebih besar dari r tabel (0,2319). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

### UJI REALIABILITAS

**Tabel 4.14. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0.817	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.809	0.60	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0.809	0.60	Reliabel
Loyalitas (Y)	0.753	0.60	Reliabel

Beralaskan tabulasi memperlihatkan keseluruhan variabel kajian hingga 0,60.

**UJI ASUMSI KLASIK  
UJI NORMALITAS**

**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41779039
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.063
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Beralaskan tabel pengeluaran dengan jelas dengan keselarasan yang mendasar untuk mengambil keputusannya.

**UJI MULTIKOLINEARITAS**

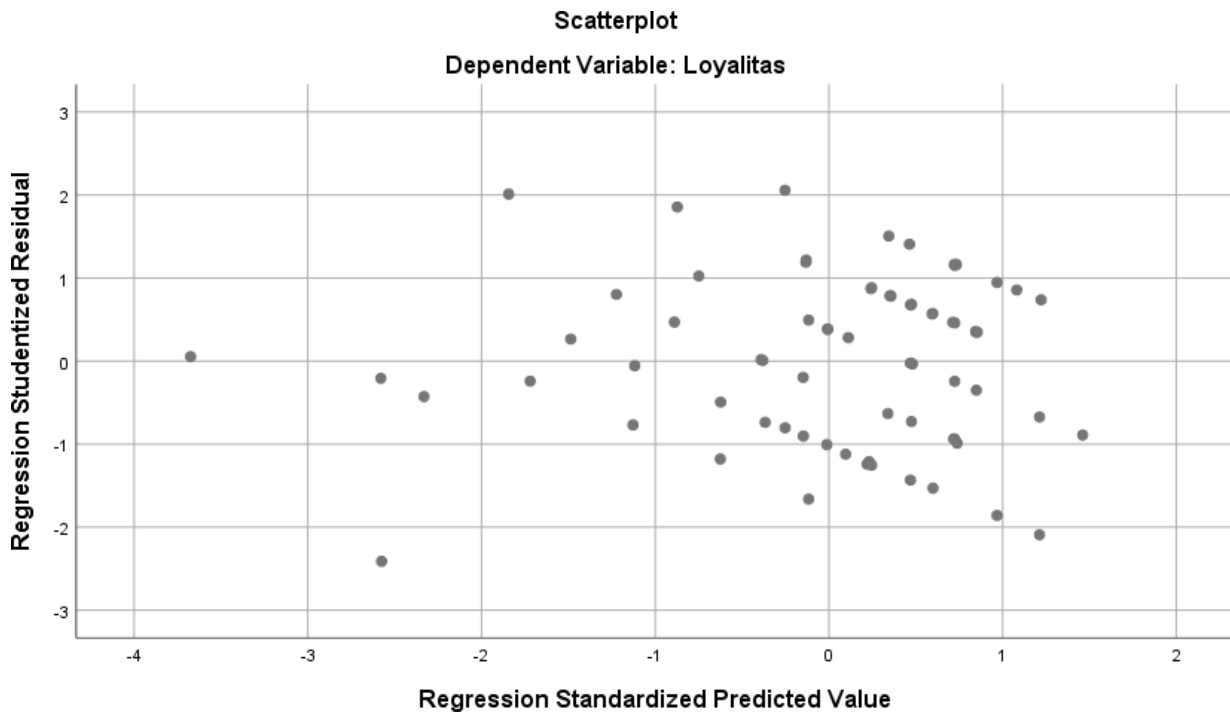
**Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.409	.243	.189	.858	1.165
	Disiplin Kerja	.328	.231	.180	.941	1.063
	Kompensasi	.597	.500	.436	.831	1.203

Beralaskan tabulasi variabel bebas menunjukkan penilaian yang menjadi toleransinya dengan nilai VIF  $\geq 10$  pengertiannya dengan variabel bebas.

## UJI HETEROKIDASITAS

**Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskidasitas**



Dari penggambaran disimpulkan yang menjadi fokus penyebarannya dengan mengacak angka dari angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

## UJI KELAYAKAN MODEL (*Goodness Of Fit*)

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.404	1.44965

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Loyalitas

Dari hasil yang dihitungnya, dengan koefesiennya yaitu 0,404 Hal ini berarti 40,4% variabel Loyalitas dipengaruhi oleh variable Kepemimpinan Transformasional, beberapa hal terkait dari kajian.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 4.18. Koefisien Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.323	1.920		2.252	.028
	Kepemimpinan Transformasional	.147	.072	.204	2.034	.046
	Disiplin Kerja	.154	.079	.185	1.933	.058
	Kompensasi	.453	.097	.479	4.697	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Lampiran

Tabulasi terkait dengan memperlihatkan yang sama pada regresinya, dengan pemaparan korelasi variabelnya, informasi yang memengaruhi dan pernyataan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \text{ e dan } Y = 4,323 + 0.147 X_1 + 0.154 X_2 + 0.453 X_3$$

Beralaskan dari modelnya dengan pemaparan:

a. Nilai  $\beta_0$  sebesar = 4,323

Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 4,323 menunjukkan Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) pada variabelnya dengan melihat naiknya satuannya.

b. Nilai  $\beta_1$  sebesar = 0.147

Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) diperuntukan dengan kepemimpinannya Transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0.147, berarti jika Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan naiknya satuannya.

c. Nilai  $\beta_2$  sebesar = 0.154

Koefisiennya diperuntukan pada variabelnya, dengan kenaikannya persatuan serta loyalitas akan naik hingga 0.154, dengan pengertian menganggap variabel yang ada.

d. Nilai  $\beta_3$  sebesar = 0.198

Koefisiennya dengan regresi ataupun variabelnya, dengan naiknya satuannya dan naiknya hingga 0.453, pengertiannya menganggap dari kompensasi konstannya.

### UJI F

**Tabel 4.19. Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.672	3	34.891	16.603	.000 <sup>b</sup>
	Residual	138.699	67	2.101		
	Total	243.371	69			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Lampiran

Dari hasil tabel 4.19, didapatkan  $F_{hitung} (16,603) > F_{tabel} (2,74)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kemudian ditarik garis besarnya yang memengaruhi variabelnya (Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) simultannya dengan variabelnya.

## UJI T

Dipergunakan melihat korelasi dengan parsialnya variabelnya dengan pengujian dan pelaksanaan memengaruhi Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dengan parsialnya Loyalitas ( $Y$ ).

**Tabel 4.20. Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.323	1.920		2.252	.028
	Kepemimpinan Transformasional	.147	.072	.204	2.034	.046
	Disiplin Kerja	.154	.079	.185	1.933	.058
	Kompensasi	.453	.097	.479	4.697	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas  
Sumber: Lampiran

Pembahasan dengan fase untuk menguji mempergunakan uji t :

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas ( $Y$ )**  
Karena  $t_{hitung} (2,034) > t_{tabel} (1,996)$  penolakan dengan beberapa variabelnya yang memengaruhi yang jelas dan baik. Artinya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

**Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas ( $Y$ )**

Karena  $t_{hitung} (1,933) < t_{tabel} (1,996)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Kemudian mengambil garis besarnya yaitu Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas ( $Y$ ).

**Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas ( $Y$ )**

Karena  $t_{hitung} (4,697) > t_{tabel} (1,996)$  maka  $H_0$  penolakan dan penerimaan kemudian diambil garis besarnya Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan Loyalitas ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan

Hasilnya dari kejian ini memperlihatkan pengaruh anggapan yang baik dan jelas  $t_{hitung} (2,034) > t_{tabel} (1,996)$  . Ini menggambarkan dengan tingginya yang dilakukan secara personal pula loyaitas karyawan. Hasil tersebut dilakukan Kustiadi Basuki (2015) yang menunjukkan hasil penelitian signifikan dan positif terhadap employee

management.

Sumber daya yang berkualitas dalam sebuah organisasi bisa berbentuk dari gaya kepemimpinan yang tepat. Hubungan antara seorang pemimpin dan karyawannya harus terjalin harmonis supaya tidak terjadi kesalahan komunikasi. Apabila hubungan antara pemimpin dan karyawan berjalan harmonis maka pemimpin harus berlanjut ketahap selanjutnya yaitu menjadi motivator bagi karyawannya untuk memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini didukung oleh Yukl (dalam Edison, dkk 2016:98), kepemimpinan transformasional ialah kondisi pengikutnya, dengan keyakinan rasa kagum dan dukungan yang menjadi harapannya. Pada kondisi lapangan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) yang diterapkan pada perusahaan ini sudah cukup baik, pemimpin sudah menjadi motivator dan membantu penyelesaian masalah pada tiap karyawan. Hal yang memengaruhi dan aman dengan adanya pemimpin seperti itu, sehingga karyawan tidak akan berpindah kerja atau mencari pekerjaan baru.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasilnya dari kajian ini dibuktikan dengan nilai thitung (1,933) < ttabel (1,996). Hal ini disebabkan karena apabila karyawan disiplin kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, maka karyawan tidak menutup kemungkinan pulang lebih dari jam yang telah ditetapkan. Jika karyawan jam pulang kantor masing-masing karyawan melebihi batas dari peraturan perusahaan, maka karyawan tidak mendapatkan insentif ataupun uang lembur. Ini menggambarkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya. Hasil ini mengindikasikan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka loyalitas karyawan pada PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya akan tetap ada. Indikasi loyalitas karyawan, karyawan akan tetap setia pada perusahaan walaupun kurangnya disiplin kerja pada jam kerja. Penyikapan dengan penindakan dan yang muncul dari pekerja dengan mempunyai rasa aman, mempunyai acuan dengan setia dari pekerjaannya, untuk loyalitas.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:115), mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah hal yang sadar dengan menaati dengan acuan sebuah organisasi dengan pemberlakuan dengan penyikapan penugasan dan tanggungan. Kedisiplinan yang memengaruhi pekerja dan tingkatan baiknya. Penelitian terdahulu Rismawati (2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Pada kondisi lapangan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya disiplin kerja tidak terlalu diperhatikan, tetapi loyalitas karyawan sudah sangat baik.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan dibuktikan dengan nilai thitung (4,697) > ttabel (1,996). Kompensasi yang semakin tinggi akan peningkatan pekerjaannya pada PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya. Hal ini mengindikasikan kompensasi merupakan media peningkatan loyalitas karyawan disamping yang dicapai. Pekerja dengan kepuasan pekerjaannya dengan utama dan pembalasan pelayanan yang krusial. Kemudian karyawan yang menikmati kompensasi dengan tingkatan yang menjadi pembedanya. Hal ini dengan dukungan pemaparan Rivai (2017) kompensasi ialah penerimaan pekerja dengan pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Kompensasinya pada pekerja dari kajian Annisa dkk (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kompensasinya dengan yang baik dan hasil kerjanya.

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan**

Beralaskan hasilnya dengan mempergunakan kepenunjukan variabelnya yaitu loyalitas karyawan di PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya dengan nilai Fhitung (16,603) > Ftabel (2,74). Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi semakin baik maka loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya juga semakin baik, sebaliknya jika kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi kurang baik maka loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya akan semakin kurang baik juga. Dalam hubungan secara simultan koefisien korelasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,404 Hal ini berarti 40,4% variabel Loyalitas dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,6% dipengaruhi oleh yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pada kondisi lapangan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, jika semua variabel di tingkatkan maka, loyalitas karyawan akan semakin baik. Hal ini dikarenakan pada PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) saling berhubungan satu sama lain dengan loyalitas karyawan ( $Y$ ). Jika salah satu tidak ditingkatkan, maka loyalitas karyawan kurang maksimal.

### **KESIMPULAN**

Beralaskan lakukan ditarik beberapa garis besarnya:

(1) Kepemimpinan Transformasional memengaruhi anggapan yang jelas, gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatannya. (2) Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, karyawan akan tetap setia terhadap perusahaan walaupun disiplin kerja kurang diperhatikan. (3) Kompensasi berpengaruh positif serta jelas dari loyalitasnya dengan pekerjanya. (4) Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.

### **SARAN**

Beralaskan penelitian dari garis besar yaitu :

(1) Penerapan Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan melakukan pengarahan dan perbaikan terhadap kepemimpinan saat ini agar karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat memenuhi bahkan melebihi target perusahaan. (2) Disiplin Kerja harus ditingkatkan pekerjanya dengan peningkatan penilaian penilaian dalam perusahaan jika ingin melihat loyalitas karyawan maupun kinerja karyawan. (3) Kompensasi terhadap loyalitas pekerja dengan telah penerimaan. Oleh karena itu untuk kedepannya baik perusahaan atau pimpinan bisa dengan pemberian pekerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anzani, Budiansyah, 2015, *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honour Di RSUD Kabupaten Padang Pariaman*, Jurnal Psikologi, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- Arikunto, S, 2012, *Prosedure Pendekatan Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asra, R, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Dosen Pendidikan 2, *Kepemimpinan Transformasional adalah*, [www.dosenpendidikan.co.id](http://www.dosenpendidikan.co.id) (diakses tanggal 25 Desember 2020).
- Ghozali, I, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksar, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kharis, I, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank JATIM Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3, No. 1, Hal:1-9.
- Ningtyas, Amelia Chusna, 2017, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan PT. Patiware Sungai Raya Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat*, Jurnal Psikologi, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Rivai, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Rajagrafindo, Bandung.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary, 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Sinambela, 2018, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudarsana, 2016, 116 *Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*, Bandung: Laksana.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Yukl, Gary, 2015, *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh)*, (Ati Cahayani, Trans), Jakarta, PT. Indeks.