

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Rahmadini Intan Nurrohmah¹⁾, Rusnandari Retno Cahyani²⁾, Annisa Indah Mutiasari³⁾
^{1),2),3)}Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta

Korespondensi penulis : ¹⁾rahmadiniintan09nurrohmah@gmail.com, ²⁾rusnandari@usahidsolo.ac.id,
³⁾antingsa33@gmail.com

Abstract. *This research is entitled the influence of leadership style, work environment, corporate culture and compensation on employee loyalty of PT Angkasa Pura 1 Adi Soemarmo Airport Branch Office. This research is a descriptive study using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT Angkasa Pura 1 Adi Soemarmo Airport Branch Office, the sample used was 104 respondents. The sampling technique in this study used saturated sampling technique, where all members of the population were used as samples. Based on data analysis conducted by researchers, it states that the variables of leadership style (X1), work environment (X2), corporate culture (X3) and compensation (X4) simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. However, partially only corporate culture (X3) and compensation (X4) have a positive and significant effect on employee loyalty.*

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Corporate Culture, Compensation, Employee Loyalty*

Abstrak. Penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandara Adi Soemarmo. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandara Adi Soemarmo, sampel yang digunakan sebanyak 104 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya perusahaan (X3) dan kompensasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun secara parsial hanya budaya perusahaan (X3) dan kompensasi (X4) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Hal ini dikarenakan hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan membutuhkan kendali manusia di dalamnya. Hubungan antara sumber daya manusia dengan perusahaan sangat erat kaitannya, karena suatu perusahaan tidak mungkin dapat menjalankan seluruh kegiatannya tanpa adanya sumber daya manusia dan begitu juga sebaliknya sumber daya manusia tidak akan dibutuhkan tanpa adanya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam prosesnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam mempertahankan kinerja pegawai banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan, salah satunya dengan menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas dalam diri pegawai. Loyalitas pegawai menurut Sari dan Karnadi (2019), merupakan suatu kondisi yang

menyangkut aspek fisik, psikis dan sosial yang membuat pegawai memiliki perilaku untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan kesadaran serta tanggung jawab. Dalam upaya meningkatkan loyalitas pegawai, banyak faktor yang dapat mempengaruhinya seperti: gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Gaya kepemimpinan menurut Baltazar.J and Franco.M (2023) merupakan subjek yang kompleks dari berbagai aspek organisasi, karena melibatkan tantangan mengenai gaya yang cocok untuk diterapkan oleh seorang pimpinan. Pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang sudah menjadi tugasnya pada perusahaan. Selain gaya kepemimpinan ada lingkungan kerja yang juga turut berpengaruh. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Chaerudin, dkk (2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Faktor selanjutnya adalah budaya perusahaan, menurut Luthans dalam Mustikaningsih. Y.S dan Handayani. R (2014), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara berperilaku orang dalam organisasi tersebut agar sesuai dengan budaya yang berlaku. Faktor terakhir yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kompensasi. Menurut Juliani yang dikutip dari Agmasari M & Septyarini E (2023), bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima pegawai, baik dalam bentuk barang langsung, barang tidak langsung maupun uang sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diambil kesimpulan bahwa faktor gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dan salah satunya dilakukan oleh Rahmawati.D, Hasanah.K dan Asmike.M (2022), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rose.V (2019), dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novia. A (2020) dan Rahmah dan Novita (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas pegawai.

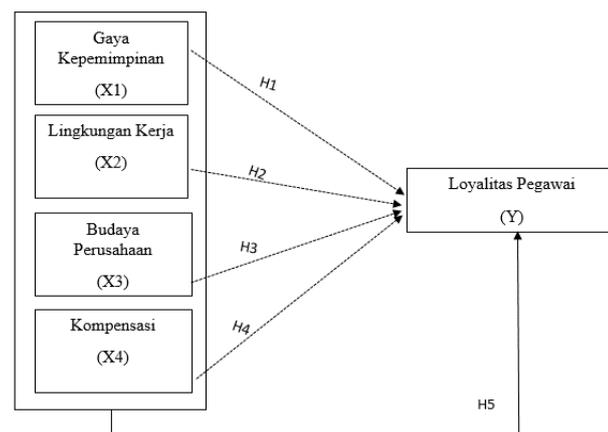
Loyalitas pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari komposisi pegawai yang berupa tingkat *turnover* pegawai pada periode tertentu. Berdasarkan data *turnover* pegawai PT Angkasa Pura 1 yang diperoleh dari laporan berkelanjutan PT Angkasa

Pura 1 tahun 2019 dan 2022, dan dapat diketahui bahwa tingkat persentase turnover pegawai pada periode tahun 2017 – 2022 terhitung rendah karena hasil yang didapat kurang dari 10%. Sesuai dengan pendapat Gallup dari Iskandar, Y.C & Rahadi, D.R (2021) menyebutkan bahwa turnover pegawai dengan persentase sebesar < 10 tergolong rendah. Sehingga berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai loyalitas pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Adi Soemarmo”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Untuk memperjelas penelitian sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka dijelaskan dalam suatu kerangka pemikiran sebagai landasan. Kerangka pemikiran dibuat seperti pada gambar berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh penulis

Keterangan:
-----> : Parsial
-----> : Simultan

Sumber : Diolah oleh penulis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

H3 : Budaya perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

H5 : Loyalitas pegawai PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja dan kompensasi

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Widodo.D.S (2023) adalah sekumpulan ciri seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Pendapat lain dikemukakan Sondang P. Siagian dalam Hutahaean, W. S (2021), bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang yang memiliki jabatan sebagai pemimpin dalam sebuah pekerjaan dan dapat mempengaruhi bawahannya agar berpikir dan bertindak laku positif sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Chaerudin, dkk (2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dalam *OECD, Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment* (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan konsep multidimensi meliputi sifat tugas, kondisi fisik dan sosial, fasilitas tempat kerja, karakteristik dan organisasi, jadwal kerja, prospek kerja, dan imbalan yang diterima terkait dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Budaya Organisasi

Menurut Kang (2021), budaya organisasi adalah cara karyawan berinteraksi dengan orang lain dalam organisasi. Menurut Barney dalam jurnalnya yang berjudul *Organizational Culture* (1986), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan kesatuan kompleks yang terdiri dari keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan organisasi dalam melakukan kegiatan bisnis.

Kompensasi

Menurut Gaol dalam *A to Z Human Capital MSDM* (2004), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang didapat oleh pegawai, berupa uang maupun bukan uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai atas kontribusinya terhadap perusahaan. Selain itu kompensasi menurut Simbolon.S, Susanto.A, dan Ilham.R. N (2022), menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu cara paling efektif bagi untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Loyalitas Pegawai

Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya Hasibuan dalam Kuncorowati, dkk (2022). Menurut Siregar. E, (2022), secara umum loyalitas karyawan digambarkan sebagai proses sikap dan perilaku seseorang yang dapat berupa perilaku nyata maupun perilaku yang diinginkan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian deskriptif merupakan metode untuk mendeskripsikan objek penelitian melalui data atau sampel yang terkumpul tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum. Sedangkan menurut Jaya (2020), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan temuan baru yang dicapai menggunakan prosedur secara statistik atau cara lain seperti kuantifikasi (pengukuran), serta deskriptif (uraian kalimat) yang digunakan untuk menyampaikan fakta dengan memberi penjelasan dari apa yang dilihat, diperoleh hingga dirasakan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo yang beralamatkan di Jl. Cendrawasih, Tanjungsari, Ngesrep, Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57375. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari-Maret tahun 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jumlah 105.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh saat penelitian untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain, observasi, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab akibat munculnya suatu variabel terikat (dependen), Sugiyono (2017). Penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen), sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Citra, M. L dan Fahmi, M (2019), antara lain : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Indikator lingkungan kerja menurut Siagian dalam Alfariz, R (2020) sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik, meliputi: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana transportasi
- b. Lingkungan non fisik, meliputi: hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan pegawai, kerjasama antar pegawai

3. Budaya Perusahaan (X3)

Indikator budaya perusahaan menurut Luthans dalam Alfariz, R (2020), antara lain: aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, peraturan-peraturan dan iklim organisasi.

4. Kompensasi (X4)

Indikator kompensasi menurut Simamora (2014) dalam Novia, A (2020), antara lain: upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas

Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (dependen) merupakan faktor yang diteliti dan diukur untuk menentukan seberapa besar faktor tersebut dipengaruhi variabel bebas, Sugiyono (2007) dalam Insan dan Yuniawan (2016). Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah: Loyalitas pegawai (Y). Indikator loyalitas pegawai menurut Simamora (2014) dalam Novia, A (2020), antara lain: ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Yusuf (2017) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah Uji

Validitas *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Sedangkan cara lainnya dengan melihat dan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) untuk uji dua arah 0,05. Apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka variabel tersebut dikatakan valid dan sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan bersifat handal dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar $>$ 0.60. Apabila jawaban-jawaban responden memiliki nilai koefisien $>$ 0.60, maka variabel tersebut dikatakan handal atau reliabel dan sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini akan menggunakan grafik histogram dan P-Plot. Dengan dasar pengambilan keputusan apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Menurut Yusuf (2017), uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang terbebas dari problem multikolinearitas apabila nilai VIF $<$ 10 dan nilai tolerance $>$ 0,1. Sedangkan jika VIF $>$ 10 dan nilai tolerance $<$ 0,1 maka terdapat multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah grafik *Scatterplot*, dengan kriteria pengujian apabila titik membentuk pola tertentu maka artinya terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga H_0 diterima. Sedangkan H_0 ditolak apabila titik menyebar tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel terikat (dependen) adalah loyalitas pegawai, sedangkan variabel bebas (independen) adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi. Model hubungan kerja dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel terikat (dependen)
X1, X2, X3, X4	: Variabel bebas (independen)
a	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi Berganda
e	: Error

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Kriteria penilaian uji t atau uji signifikansi parsial adalah jika t hitung > t tabel, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika t hitung < t tabel, maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Kriteria penilaian uji F atau uji signifikansi simultan adalah jika F hitung < F tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila F hitung > F tabel, maka variabel independen berpengaruh dan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung seberapa besar kemampuan varian dan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Apabila nilai $R^2 = 0$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh

sama sekali (0%) terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika nilai $R^2 = 1$ berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Metode pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian adalah *Pearson Product Moment*. Item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} (Nilai *Pearson Correlation*) lebih besar dari r tabel *Product Moment*

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var.	Item	r hitung (<i>pearson correlation</i>)	r tabel $df = (n-2)$	Status
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,838	0,1927	Valid
	X1.2	0,694	0,1927	Valid
	X1.3	0,815	0,1927	Valid
	X1.4	0,786	0,1927	Valid
	X1.5	0,775	0,1927	Valid
	X1.6	0,740	0,1927	Valid
	X1.7	0,723	0,1927	Valid
	X1.8	0,832	0,1927	Valid
	X1.9	0,772	0,1927	Valid
	X1.10	0,784	0,1927	Valid
	X1.11	0,780	0,1927	Valid
	X1.12	0,717	0,1927	Valid
	X1.13	0,734	0,1927	Valid
	X1.14	0,572	0,1927	Valid
	X1.15	0,686	0,1927	Valid
	X1.16	0,536	0,1927	Valid
	X1.17	0,725	0,1927	Valid
	X1.18	0,653	0,1927	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,573	0,1927	Valid
	X2.2	0,680	0,1927	Valid
	X2.3	0,496	0,1927	Valid
	X2.4	0,655	0,1927	Valid
	X2.5	0,660	0,1927	Valid
	X2.6	0,695	0,1927	Valid
	X2.7	0,512	0,1927	Valid
	X2.8	0,466	0,1927	Valid
	X2.9	0,634	0,1927	Valid
	X2.10	0,595	0,1927	Valid
	X2.11	0,648	0,1927	Valid
	X2.12	0,656	0,1927	Valid
	X2.13	0,754	0,1927	Valid
	Budaya Perusahaan	X3.1	0,617	0,1927
X3.2		0,766	0,1927	Valid
X3.3		0,787	0,1927	Valid
X3.4		0,724	0,1927	Valid
X3.5		0,710	0,1927	Valid
X3.6		0,679	0,1927	Valid
X3.7		0,807	0,1927	Valid
X3.8		0,813	0,1927	Valid
X3.9		0,585	0,1927	Valid
X3.10		0,700	0,1927	Valid
X3.11		0,757	0,1927	Valid
X3.12		0,766	0,1927	Valid
Kompensasi	X4.1	0,535	0,1927	Valid
	X4.2	0,684	0,1927	Valid
	X4.3	0,722	0,1927	Valid
	X4.4	0,654	0,1927	Valid
	X4.5	0,735	0,1927	Valid
	X4.6	0,635	0,1927	Valid
	X4.7	0,492	0,1927	Valid
	X4.8	0,853	0,1927	Valid
	X4.9	0,739	0,1927	Valid
	X4.10	0,840	0,1927	Valid
	X4.11	0,777	0,1927	Valid

	X4.12	0,763	0,1927	Valid
	X4.13	0,701	0,1927	Valid
	Y.1	.740	0,1927	Valid
	Y.2	.753	0,1927	Valid
	Y.3	.833	0,1927	Valid
	Y.4	.592	0,1927	Valid
Loyalitas Pegawai	Y.5	.777	0,1927	Valid
	Y.6	.781	0,1927	Valid
	Y.7	.722	0,1927	Valid
	Y.8	.603	0,1927	Valid
	Y.9	.820	0,1927	Valid

Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil validitas variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kompensasi dan loyalitas pegawai menghasilkan nilai masing-masing butir pernyataan nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian pernyataan dalam masing-masing variabel valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Interval r tabel	Status
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,948	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,857	0,60	Reliabel
3.	Budaya Perusahaan (X3)	0,913	0,60	Reliabel
4.	Kompensasi (X4)	0,910	0,60	Reliabel
5.	Loyalitas Pegawai (Y)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26, lampiran

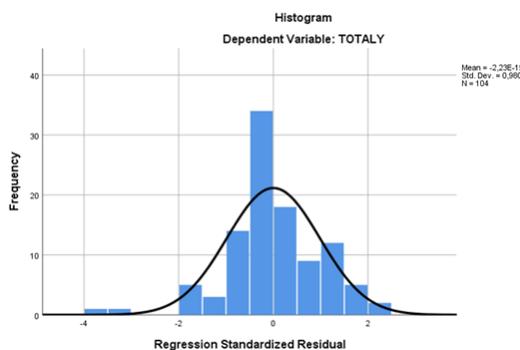
Berdasarkan tabel 2 tersebut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60. Artinya semua variabel penelitian bersifat stabil atau konsisten meskipun dilakukan penelitian berulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan P-Plot. Hasil pengujian normalitas disajikan pada gambar 2 berikut:

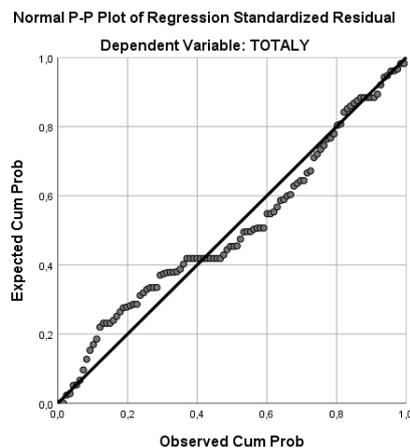
Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Dengan Kurva Histogram



Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26, lampiran

Gambar 2 di atas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan kurva histogram, dengan hasil berbentuk kurva menggingung seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri sehingga dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Maka data dalam model regresi terdistribusi merata dan data dinyatakan normal.

Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas Dengan Grafik P-Plot



Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26, lampiran

Gambar 3 merupakan hasil pengujian dengan grafik P-P Plot. Grafik diatas memberikan penjelasan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi tersebut dilihat dari besaran *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 (Gaya Kepemimpinan)	,438	2,284
X2 (Lingkungan Kerja)	,259	3,868
X3 (Budaya Perusahaan)	,446	2,244
X4 (Kompensasi)	,411	2,436

a. Dependen Variable: Y (Loyalitas Pegawai)

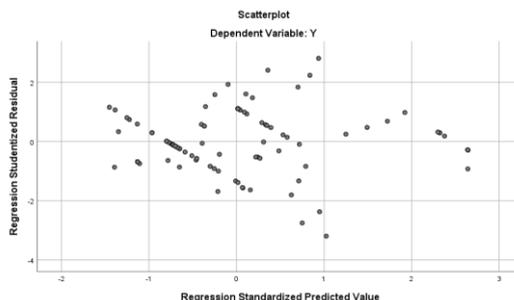
Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26, lampiran

Tabel 3 di atas diketahui hasil bahwa tidak ada satupun variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* < 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang > 10. Dengan

demikian disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas (*independen*), sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26, lampiran

Berdasarkan grafik *scatterplot* gambar 4 di atas, diketahui bahwa tidak ada pola titik-titik menyebar secara acak, sehingga disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi syarat analisis regresi linier.

Teknik Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients	
			Beta	
1 (Constant)	,393	,341		
X1 (Gaya Kepemimpinan)	,156	,080		,177
X2 (Lingkungan Kerja)	,018	,011		,125
X3 (Budaya Perusahaan)	,322	,089		,311
X4 (Kompensasi)	,292	,081		,324

a. Dependen Variable: Y (Loyalitas Pegawai)

Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 26, lampiran

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

$$Y = 0,393 + 0,156X_1 + 0,018X_2 + 0,322X_3 + 0,292X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (*dependen*)

X1, X2, X3, X4 : Variabel bebas (*independen*)

A : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$: Koefisien Regresi Berganda
e : Error

Interpretasi:

1. Nilai konstanta 0,393, ini menunjukkan bahwa jika skor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kompensasi = 0 (tidak ada perubahan, maka nilai loyalitas pegawai sebesar 0,393.
2. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo, berdasarkan uji statistik yang dilakukan bernilai negatif yakni 0,156 yang berarti bahwa setiap perubahan presentase sebesar 1%, maka gaya kepemimpinan akan menurun sebesar 0,156.
3. Hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo, berdasarkan uji statistik yang dilakukan bernilai negatif yakni 0,018 yang berarti bahwa setiap perubahan presentase sebesar 1%, maka lingkungan kerja akan menurun sebesar 0,018.
4. Hubungan budaya perusahaan terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo, berdasarkan uji statistik yang dilakukan bernilai negatif yakni 0,322 yang berarti bahwa setiap perubahan presentase sebesar 1%, maka budaya perusahaan akan menurun sebesar 0,322.
5. Hubungan kompensasi terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo, berdasarkan uji statistik yang dilakukan bernilai negatif yakni 0,292 yang berarti bahwa setiap perubahan presentase sebesar 1%, maka kompensasi akan menurun sebesar 0,292.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Tabel distribusi t ditentukan dengan *degree of freedom* (df) = $df = n - k$, $104 - 5 = 99$ dan nilai $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan secara parsial. Berikut hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t):

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung $1,950 < t$ tabel $1,98422$ dan signifikansi $0,054 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat dinyatakan secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.

2. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung $1,648 < t$ tabel $1,98422$ dan signifikansi $0,103 > 0,05$, maka H_0 dan H_2 ditolak. Dapat dinyatakan secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.
3. Variabel budaya perusahaan (X3) memiliki nilai t hitung $3,623 > t$ tabel $1,98422$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dinyatakan secara parsial variabel budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.
4. Variabel kompensasi (X4) memiliki nilai t hitung $3,594 < t$ tabel $1,98422$ dan signifikansi $0,001 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dinyatakan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Pada penelitian ini tabel distribusi t dilihat pada $\alpha = 5\%$, dengan *degree of freedom* 1 ($df1$) = $k-1$ ($5-1 = 4$) dan $df2 = n-x-1$ ($104 - 4 - 1 = 99$) sehingga f tabel sebesar $2,46$. Jadi dapat diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel = $39,302 > 2,46$, dengan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi $0,05$ adalah $sig = 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya perusahaan (X3) dan kompensasi (X4) terhadap variabel loyalitas pegawai (Y) pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan nilai *Adjusted R Square* dengan hasil perhitungan nilai R^2 sebesar $0,614$ maka ini menunjukkan terdapat hubungan kuat antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,598$ atau $59,8\%$, hal ini berarti bahwa variabel bebas (X) dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel terikat (Y) sebesar $59,8\%$, sedangkan sisanya sebesar $40,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari Uji t (parsial) menyatakan bahwa hasil analisis dari penelitian kuantitatif variabel gaya kepemimpinan menunjukkan t hitung sebesar $1,950 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98422$ dengan nilai Sig. $0,054 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.
2. Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar $1,648 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98422$ dengan nilai Sig. $0,103 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.
3. Berdasarkan hasil dari Uji t (parsial) menyatakan bahwa hasil analisis dari penelitian kuantitatif variabel budaya perusahaan menunjukkan t hitung sebesar $3,623 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98422$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya budaya perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.
4. Berdasarkan hasil dari Uji t (parsial) menyatakan bahwa hasil analisis dari penelitian kuantitatif variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar $3,594 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98422$ dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.
5. Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar $39,302 > \text{nilai } F \text{ tabel sebesar } 2,46$ dan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kompensasi maka akan semakin meningkatkan loyalitas pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.

REFERENSI

- Agmasari, M & Septyarini, E. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Yogyakarta. *Jurnal Religion Education Social Laa Roiba*. Vol 5. No 3
- Alfariz, R. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Badan Amil Zakat Nasional). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Baltazar.J and Franco.M. (2023). The Influence of Different Leadership Styles on the Entrepreneurial Process: A Qualitative Study. *Article Economics 2023*, 11, 36
- Barney. J. B. 1986. *Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?*. *Academy of Management Review*. 11.3.
- Chaerudin, dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Cetakan Pertama*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Citra, M. L dan Fahmi, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 2.
- Denison. 2004. Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From the Rest of the World. *Research in Action*. Vol. 33., No. 1.
- Gaol, J. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo:Jakarta
- Ghosali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Havaei, F, Astivia, OLO, & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International Journal of Nursing Studies*.
- Hutahaean, W. S. 2021. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahli media Press
- Israyati, Z. 2019. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Bank Aceh Syariah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Ivancevich, J. M. dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jaya, I, M, L, M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Penerapan, dan Riset Nyata)*. Yogyakarta: Quadrant.
- J.S. Wolter, D. Bock, J.S. Smith, J.J. Cronin. (2017). Creating ultimate customer loyalty through loyalty conviction and customer-company identification. *Journal of Retailing*, Vol. 93 pp. 458-476

- Kim, T.; Chang, J. (2018). Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 40 No. 1.
- Kuncorowati.H, Rokhmawati.H.R dan, Supardin.L. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Employee Loyalty On Employee Performance. *International Journal Of Economics*. Vol. 1 No. 3.
- Mustikaningsih. Y. S dan Handayani. R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Ekonomi & Manusia*. Vol. 29, No. 1.
- Novia, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Eco Travel Sumatra Bukit Lawang. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Pancabudi. Medan.
- OECD. 2017. *Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. Paris: OECD
- Sari, N & Karnadi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Jurnal Adminka*, Vol. 5, No. 1.
- Simbolon.S, Susanto.A, dan Ilham.R. N. (2022). Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*. Vol 6, No 1.1
- Siregar. E. (2022). The Effect Of E-Hrm Practices On The Employees Loyalty In Indonesia Telecom Sector: Mediating Role Of Employee Motivation. *International Journal Of Ebusiness And Egovernment Studies*. Vol: 14 No: 1
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*. Vol. 3. No. 4.
- Widodo.D.S. (2023). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *IJPHS*. Vol. 1, No. 1.
- Zainal, V. R, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. 2017. Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgement. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol.13, No. 1.