

MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI KOPI NAU DI KABUPATEN BULELENG MELALUI KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINASIAL DAN MASA KERJA

KOMANG TRISNA SARI DEWI^{1)*}, I KETUT SUARDIKA²⁾,
I KOMANG GDE TRISNA PURWANTARA³⁾, GUSTI AYU DIAH KUSUMA SARI⁴⁾

^{1,2,4)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, ³⁾Institut Teknologi dan Pendidikan Markandeya Bali

komangtrisnasaridewi@yahoo.com (corresponding)

ABSTRAK

Pentingnya pengaturan pada SDM diakibatkan dikarenakan unsur manusia sebagai pelaku utama dalam tiap aktivitas operasional sebuah perusahaan. Oleh sebab itu SDM ialah keperluan utama untuk bisa menjalankan keseluruhan aktivitas yang terdapat diberbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Namun ditemukan sejumlah permasalahan terkait gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, masa kerja beserta loyalitas pada karyawan khususnya pada karyawan/pegawai PT Kopi Nau Indonesia sehingga penguji tertarik untuk meneliti terkait peran "gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, beserta masa kerja pada loyalitas pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia". pengujian ini mempunyai capaian untuk menganalisa peran gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, beserta masa kerja pada loyalitas pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam pengujian ini berupa angket dengan menganalisa data secara kuantitatif memakai analisa regresi linear berganda, tes determinasi, tes T, tes F beserta analisa kualitatif. Sampel pengujian ini ialah para pegawai PT Kopi Nau Indonesia cabang Buleleng dengan total 75 responden. analisa data memakai analisa regresi linear berganda, tes asumsi klasik, analisa tes T beserta tes F. Beralaskan temuan pengujian beserta bahasan bisa tersimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, beserta masa kerja berpengaruh positif signifikansi pada loyalitas pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Masa Kerja, Loyalitas

ABSTRACT

The importance of HR regulation occurs because the human element is the main actor in every operational activity of a company. Therefore HR is the main requirement to be able to carry out all activities in various organizational fields within the company. However, a number of problems were found related to leadership style, financial funding, tenure and loyalty to employees, especially employees of PT Kopi Nau Indonesia so that the examiners were interested in researching the role of "leadership style, financial compensation, and years of service on employee loyalty at PT Kopi Nau Indonesia". This test has the achievement of analyzing the role of leadership style, financial reserves, and tenure on employee loyalty at PT Kopi Nau Indonesia. The data collection technique used in this test is in the form of a questionnaire by analyzing data quantitatively using multiple linear regression analysis, tests determination, T test, F test along with qualitative analysis. The sample for this test were employees of PT Kopi Nau Indonesia Buleleng branch with a total of 75 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis, classical assumption test, T test analysis and F test. Based on the conclusion of the test along with its discussion, it can be concluded that leadership style, financial reserves, and years of service have a positive significant effect on employee loyalty

Keywords: Leadership Style, Financial Compensation, Years of Service, Loyalty

PENDAHULUAN

Pentingnya pengaturan pada SDM diakibatkan dikarenakan unsur manusia sebagai pelaku utama dalam tiap aktivitas operasional sebuah perusahaan. makin baik kemampuan SDM yang dimiliki sehingga akan makin baik temuan yang digapai, demikian pula sebaliknya, makin rendah mutu SDM-nya sehingga akan makin rendah pula temuan yang akan digapai, dikarenakan bagaimanapun canggihnya sarana beserta prasarana yang dimiliki

oleh sebuah perusahaan tanpa diperkuat oleh SDM yang bermutu sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu SDM ialah keperluan utama untuk bisa menjalankan keseluruhan aktivitas yang terdapat diberbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Perusahaan ialah satu diantara bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lainnya perencanaan, pengorganisasian, beserta pengarahan. Karyawan bisa menjadikan perusahaan berhasil dengan kinerja yang dilaksanakannya, temuan pekerjaan, beserta target yang telah dicapai.

PT Kopi Nau mempunyai Visi : Menjadikan Kopi Nau sebagai *top of mind brand* kelas minuman, Menebarkan kebahagiaan melalui minuman, seperti taglinenya #mauanuapanau. Sedangkan Misinya yakni : senantiasa menyediakan minuman & makanan bermutu dengan harga yang terjangkau, Menerapkan Kopi Nau bukan sekadar merek minuman - namun bagian dari gaya hidup mereka (Remaja beserta Penikmat Kopi) Pengembangan dengan sistem kemitraan. Untuk tetap menjadi eksistensi Kopi Nau, diperlukan loyalita karyawan. Menurut Kartika dan Kadek (2022) loyalitas karyawan bisa disebut juga dedikasi yang diberikan oleh seorang pemimpin atau karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh tiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak timbul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin beserta pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan, sehingga peran seorang pemimpin pula sangat berpengaruh untuk menciptakan loyalitas karyawan. Juliani (2009) mengatakan suatu perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan perasaan loyal para karyawannya, akan muncul sikap acuh tak acuh dari karyawan terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kemajuan atau kemunduran perusahaan tidak lepas dari sikap loyalitas karyawan perusahaan. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja (Saydam, 2010). Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu factor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2012).

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar terhadap loyalitas tenaga kerja, diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan masa kerja. Adnyana dan Made (2020) mengatakan bahwa keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat menentukan arah kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya. Akan tetapi pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang tyermaksud loyalitas karyawan. Alasan dalam memilih ketiga variabel yakni karena fenomena yang terjadi dilapangan terdapat beberapa karyawan berhenti bekerja. Berdasarkan hasil observasi faktor yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri itu dikarenakan kurangnya loyalitas dari karyawan, terjadi perubahan gaya kepemimpinan serta ketidak sesuaian dalam pemberian kompensasi dengan jenjang masa kerja. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Kopi Nau sebagai objek penelitian, karena fenomena yang terlihat di lapangan terhadap beberapa karyawan yang berhenti bekerja. Setiap bulannya terdapat karyawan yang berhenti bekerja dari bulan januari – desember di tahun 2022. Angka *resign* tertinggi ada di bulan agustus yaitu sejumlah 8 karyawan berhenti. Hal itu disebabkan karena salah satu faktor yaitu loyalitas pegawai. Loyalitas sangat penting didalam suatu perusahaan, akan tetapi loyalitas pegawai Kopi Nau Buleleng masih kurang. Turunnya loyalitas bisa disebabkan oleh beberapa faktor Gaya kepemimpinannya, Kompensasi Finansial yang diberikan kepada karyawan, serta Masa Kerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Meningkatkan Loyalitas Pegawai Kopi Nau Di Kabupaten Buleleng Melalui Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Masa Kerja”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan maslaah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh pada loyalitas pegawai PT Kopi Nau di Buleleng?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh pada loyalitas pegawai PT Kopi Nau di Buleleng?
3. Apakah masa kerja berpengaruh pada loyalitas pegawai PT Kopi Nau di Buleleng?

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk melihat terdapatnya peran antara gaya kepemimpinan demokratis beserta loyalitas pegawai PT Kopi Nau di Buleleng.
2. Untuk melihat terdapatnya peran antara kompensasi finansial beserta loyalitas pegawai PT

Kopi Nau di Buleleng.

3. Adanya peran antara masa kerja beserta loyalitas pegawai PT Kopi Nau di Buleleng

METODE PENELITIAN

Pengujian ini dilaksanakan di Perusahaan PT Kopi Nau di Buleleng yang berada di cabang Singaraja. Adapun pertimbangan untuk melaksanakan pengujian ini dikarenakan fenomena yang terindikasi di lapangan terdapat sejumlah karyawan resign. Beralaskan temuan wawancara penyebab karyawan berhenti terdapat sejumlah unsur yakni dikarenakan kurangnya loyalitas dari karyawan, terindikasi perubahan gaya kepemimpinan, serta ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dengan jenjang masa kerja.

Adapun desain untuk menilai dalam pemberian skornya Beralaskan pada skala *likert*. Dengan skala *likert*, variabel yang akan dinilai dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam pengujian ini, pengujian instrumen dilaksanakan agar bisa mendapat keakuratan data. Angket wajib tepat, asumsinya bisa menilai apa yang sewajibnya dinilai. Reliabilitas beserta validitas instrumen akan menentukan temuan riset, asumsinya riset yang memakai alat ukur reliabilitas beserta validitas yang telah diuji akan menghasilkan yang reliabel beserta valid, terlebih dahulu diuji tingkat validitas beserta reliabilitasnya.

- a. Uji Validitas. Uji validitas dipakai untuk menilai sah ataupun valid tidaknya sebuah angket. sebuah angket dianggap valid bilamana pertanyaan pada angket mampu untuk menuturkan sesuatu yang akan dinilai oleh angket tersebut (Ghozali, 2016). Dasar keputusan untuk melihat apakah sebuah instrumen valid ataupun tidak, yakni dengan memperhatikan angka signifikansi, bilamana angka signifikansi $< 0,05$ (5%) sehingga angket dianggap valid, namun bilamana $> 0,05$ (5%) sehingga angket dianggap tidak valid (Sugiyono, 2013).
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas ialah alat untuk menilai sebuah angket yang ialah indikator dari variabel ataupun konstruk. sebuah angket dianggap reliabel atau handal jika jawab orang pada ungkapan ialah tetap ataupun stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan dalam tes ini yakni dengan memperhatikan angka Cronbach Alpha. Instrumen ataupun variabel bisa dianggap reliabel bilamana mempunyai angka Cronbach Alpha $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2013).

Teknik analisa data dalam pengujian ini ialah yakni:

- a. Uji Asumsi Klasik. Menurut Priyatno (2014) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi menunjukkan normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Suatu model regresi linier dapat disebut model yang baik apabila memenuhi beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.
- b. Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2013), Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang dapat memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan fungsional atau sebab akibat antara dua variabel bebas atau lebih. dengan variabel terikat. Regresi berganda mempunyai variabel terikat yang dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas.
- c. Uji Hipotesis (T-Test). Menurut Sugiyono (2013), menyatakan analisis T-test digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial apakah variabel signifikan atau tidak kriteria pengujian dengan analisis t- test. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis yang diajukan adalah H_0 ditolak apabila thitung lebih kecil dari ttabel, artinya: variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. H_a diterima apabila thitung lebih besar dari ttabel, artinya : variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- d. Uji Kelayakan Model. Pengujian ini dilakukan dengan uji f dan analisis koefisien determinasi. Pengujian konkurensi (Test F) Uji koefisien regresi secara bersamaan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen motivasi, penggunaan teknologi, dan pelatihan khusus mempunyai pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dengan variabel dependen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Analisis koefisien determinasi Menurut Sugiyono (2016), koefisien determinasi (R^2) pada hakikatnya mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan varians variabel independen. Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 hingga 1. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian di atas keempat variabel dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Kompensasi Finansial (X2), Masa Kerja (X3), dan Loyalitas Pegawai (Y) pada tabel di atas terlihat bahwa semua item dari masing-masing variabel yang di uji validitas menunjukkan bahwa semua item dengan nilai valid yakni koefisien korelasi (r -hitung) $> 0,2272$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dari masing-masing variabel tersebut tepat digunakan sebagai alat ukur. Berdasarkan dari hasil output pengujian realibilitas di atas, dari keempat

variabel yang diteliti menunjukkan hasil output yang konsisten untuk digunakan sebagai alat ukur, karena hasil dari uji reliabilitasnya menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil dari uji normal *probability plots* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *plots* atau titik-titik dari data residual mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data residual yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini telah berdistribusi secara normal. Hasil uji multikolonieritas dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa hasil dari grafik *scatterplot* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *plots* atau titik memiliki pola yang tidak teratur dan menyebar, jadi ini menunjukkan bahwa *plots* atau titik dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil Uji *Durbin-Watson* dalam penelitian ini diketahui nilai D-W sebesar 1,056 yang berarti nilai D-W berada diantara -2 dan +2 ($-2 < 1,827 < +2$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis linier berganda dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-rder	Partial	Part
1	1.882	.924		2.037	.045			
Gaya Kepemimpinan	.100	.047	.126	2.149	.035	.514	.247	.110
Kompensasi Finansial	.407	.079	.482	5.169	.000	.865	.523	.266
MasaKerja	.501	.112	.395	4.470	.000	.836	.469	.230

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data diatas maka dapat ditentukan hasil dari persamaan linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 1,882 + 0,100X_1 + 0,407X_2 + 0,501X_3$

Dari hasil regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Kompensasi Finansial, beserta Masa Kerja sama dengan nol sehingga angka Loyalitas Pegawai ialah dengan besar 1,882.
2. Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan dengan besar 0,100 menuturkan bahwasanya tiap pertumbuhan Gaya Kepemimpinan dengan besar 1 satuan, sehingga tingkat Loyalitas Pegawai akan naik dengan besar 0,100 dengan asumsi bahwasanya variabel bebas lainnya tetap konstan.
3. Koefisien regresi dari Kompensasi Finansia dengan besar 0,407 menuturkan bahwasanya tiap pertumbuhan Promosi dengan besar 1 satuan maka, tingkat Loyalitas Pegawai akan naik dengan besar 0,407 dengan dengan asumsi bahwasanya variabel bebas lainnya tetap konstan.
4. Koefisien regresi dari Masa Kerja dengan besar 0,501 menuturkan bahwasanya tiap pertumbuhan Harga dengan besar 1 satuan maka, tingkat keberhasilan usaha akan naik dengan besar 0,501 dengan dengan asumsi bahwasanya variabel bebas lainnya tetap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2016). Dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	1.882	.924			2.037	.045
Gaya Kepemimpinan	.100	.047	.126		2.149	.035
Kompensasi Finansial	.407	.079	.482		5.169	.000
MasaKerja	.501	.112	.395		4.470	.000

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi Finansial, dan Masa Kerja, bahwa ketiga variable ini bernilai signifikan. Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variable :

- Berdasarkan tabel diatas bahwa variable Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035 (3,5%), masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pada PT Kopi Nau Indonesia.
- Berdasarkan tabel diatas bahwa variable Kompensasi Finansial Demokratis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 (0%), masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel variabel loyalitas pada PT Kopi Nau Indonesia.
- Berdasarkan tabel diatas bahwa variable Masa Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 (0%), masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel variabel variabel loyalitas pada PT Kopi NauIndonesia

Hasil Uji Kelayakan Model

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Berikut merupakan data dari uji F :

Tabel 3. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.038	3	55.346	102.649	.000 ^b
	Residual	38.282	71	.539		
	Total	204.320	74			

Sumber: Data Primer Diolah

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Terhadap Loyalitas Pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia

Hipotesa pengujian yang pertama ialah terdapat peran Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Loyalitas Pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia. Beralaskan temuan tes regresi linier berganda didapat temuan yakni besarnya keterikatan parsial gaya kepemimpinan pada loyalitas pegawai dengan besar 0,247 dengan angka *p-value* 0,035 < 0,05, yang menuturkan bahwasanya H_0 ditolak yang berarti terdapat peran positif signifikansi dari Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Loyalitas Pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia. Perihal ini berarti jika gaya kepemimpinan semakin bagus sehingga loyalitas pegawai pula semakin meningkat, sama dengan keadaan yang terindikasi pada PT Kopi Nau Indonesia, yang mana loyalitas karyawan berkurang diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang masih kurang demokratis seperti mengambil keputusan dengan sendiri tanpa mendiskusikan terlebih dahulu dengan team manajemen kantor, sehingga pengambilan keputusan tersebut kurang diterima oleh pegawai yang mengakibatkan timbulnya respon yang kurang baik dari pegawai beserta mengakibatkan loyalitas pegawai berkurang. Hasil ini diperkuat oleh temuan Adeline (2022) yang membuktikan bahwasanya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis yang paling cocok untuk meningkatkan loyalitas dan turnover karyawan. Pemimpin yang efektif bisa memberi peran pada bawahan supaya bisa mencapai tujuan organisasi. beserta pula diperkuat oleh pengujian yang dilaksanakan Kusumah (2022) yang melaksanakan pengujian terkait peran gaya kepemimpinan pada loyalitas karyawan, menemukan terdapatnya peran gaya kepemimpinan secara positif signifikansi pada Loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial, Terhadap Loyalitas Pegawai pada PT Kopi NauIndonesia

Hipotesa pengujian yang kedua ialah terdapat peran kompensasi finansial pada loyalitas pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia. Beralaskan temuan tes regresi linier berganda pada Tabel 5 didapat temuan yakni besarnya keterikatan parsial kompensasi finansial pada loyalitas pegawai dengan besar 0,523 dengan angka *p-value* 0,000 < 0,05, yang menuturkan bahwasanya H_0 ditolak yang berarti terdapat peran positif signifikansi secara parsial dari kompensasi finansial pada loyalitas pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia. Perihal ini berarti bilamana kompensasi finansial diberi sama dengan kontribusi serta kinerja pegawai sehingga loyalitas pegawai pula makin meningkat, sama dengan keadaan yang terindikasi pada PT Kopi Nau Indonesia, yang mana loyalitas karyawan berkurang diakibatkan oleh ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi finansial seperti tidak terdapatnya tunjangan hari raya, tidak terdapat pertumbuhan karir padahal sewajibnya sudah layak ditingkatkan sama dengan masa kerjanya,

Perihal ini yang mengakibatkan timbulnya respon yang kurang baik dari pegawai beserta mengakibatkan loyalitas pegawai berkurang serta terdapatnya pegawai yang resign dikarenakan ingin mencari jenjang karir yang lebih layak. temuan ini diperkuat oleh teori Ma'ruf (2021) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding. Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Soegandhi, dkk, 2013).Teori tersebut pula diperkuat dengan pengujian Santosa (2020) yang melaksanakan pengujian terkait peran kompensasi pada loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan, menemukan terdapatnya peran kompensasi secara positif pada loyalitas karyawan.

Pengaruh Masa Kerja, Terhadap Loyalitas Pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia

Hipotesa pengujian yang ketiga ialah terdapat peran masa kerja pada loyalitas pegawai pada PT Kopi Nau Indonesia. Beralaskan temuan tes regresi linier berganda pada Tabel 5.3 didapat temuan yakni besarnya keterikatan parsial masa kerja pada loyalitas pegawai dengan besar 0,469 dengan angka $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, yang menuturkan bahwasanya H_0 ditolak yang berarti terdapat peran positif signifikansi secara dari masa kerja pada loyalitas pegawai pada PT KopiNau Indonesia. Perihal ini berarti bilamana masa kerja pegawai makin lama sehingga loyalitas pegawai pada perusahaan pula makin meningkat dikarenakan pegawai nyaman kerja diperusahaan, sama dengan keadaan yang terindikasi pada PT Kopi Nau Indonesia, yang mana loyalitas karyawan berkurang diakibatkan oleh masa kerja pegawai yang kurang diperhatikan, seperti tidak terdapatnya pertumbuhan karir serta gaji padahal sewajibnya sudah layak ditingkatkan sama dengan masa kerjanya, Perihal ini yang mengakibatkan timbulnya respon yang kurang baik dari pegawai beserta mengakibatkan loyalitas pegawai berkurang serta terdapatnya pegawai yang resign dikarenakan ingin mencari jenjang karir yang lebih layak. temuan ini diperkuat oleh teori Menurut Churniawati (2021) Masa kerja ialah rentang waktu ataupun lamanya seseorang bekerja pada sebuah instansi, kantor, beserta sebagainya. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal tersebut pula diperkuat dengan pengujian Andini (2020) yang melaksanakan pengujian terkait peran masa kerja beserta loyalitas kerja pada kinerja karyawan, menemukan terdapatnya peran positif beserta signifikansi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan temuan pengujian beserta bahasan, sehingga bisa ditarik sejumlah simpulan yakni.

1. Ada peran positif signifikansi dari Gaya Kepemimpinan pada Loyalitas Pegawai pada PT KopiNau Indonesia.
2. Ada peran positif signifikansi dari kompensasi finansial pada Loyalitas Pegawai pada PT KopiNau Indonesia
3. Ada peran positif signifikansi dari masa kerja pada loyalitas usaha pada Pegawai pada PT KopiNau Indonesia.

Saran

Berdasarkan temuan pengujian, bahasan beserta simpulan yang telah dipaparkan di atas, bisa diajukan sejumlah saran yakni agar lebih meningkatkan Keberhasilan usahanya melalui Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, beserta Masa Kerja dengan lebih baik lagi, sehingga perusahaan akan makin berkembang dalam meningkatkan keuntungan dikarenakan memiliki karyawan yang loyal pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, Kezia. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). Jurnal Bina Manajemen, Maret 2022, Vol. 10 No. 2 Hal 42 – 63.
- Adnyana, I Putu Agus Dan Made Yogi Ari Putra. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. Dinamika : Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi. Vol 2 No 2 (2022):.
- Andini, Lisa. (2020). Pengaruh Masa Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Churniawati, Ninik. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama). Jurnal Transparan – Vol. 13 No. 01.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartika, Riana Dewi dan Kadek Yoga Restu Gotama. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club And Resort. Jurnal Daya Saing: Vol. 8 No.3.

- Kusumah, Yusril Dinata,Dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta. *Study Of Scientific And Behavioral Management (SSBM)* Vol.3 No.3, (Oktober) 2022: 26-37 Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia.
- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Santosa, Bambang Cahyo Tri. (2020) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Furnindo International*. Skripsi Thesis, Unisnu Jepara.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizen Behavioral Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jaya. *Jurnal Agora*, 1(1), 808-819.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Juliani, R.D. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas. *Dinamika Sains*, 7(15), 1-10.