

**Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas
Karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang – Bekasi**

Soedjatmoko¹, Sarmin², Ririn Uke Saraswati³

Dosen STIE Ekadharma Indonesia¹²³

el.armien@gmail.com

ABSTRACT

The development of increasingly sophisticated technology requires corporate organisations to be able to compete for the continuity of the company's operations. Reliable and qualified human resources are needed in carrying out company operations. It will be very difficult for companies to achieve targets and goals and win business competition, if not supported by employees who have high loyalty. Loyalty is an employee's loyal attitude towards the company where he works to maintain or protect the company and make optimal contributions for the achievement of company goals. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and leadership style on employee loyalty at Bhakti Husada Hospital Cikarang Bekasi both partially and simultaneously.

This study uses associative research with quantitative research methods. The sampling technique uses the slovin formula with a margin of error of 5%. The data collection technique used a questionnaire as many as 100 respondents of Bhakti Husada Cikarang Bekasi Hospital employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 statistical analysis.

Based on the results of the study, it can be seen that Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty at Bhakti Husada Hospital Cikarang Bekasi by looking at the t test results obtained t count 5.692 > t table 1.984 and a significance value of 0.00 < 0.05. Leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty at Bhakti Husada Hospital Cikarang Bekasi by looking at the t test results obtained t count 8.206 > t table 1.984 and a significance value of 0.00 < 0.05. Compensation and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty at Bhakti Husada Hospital Cikarang Bekasi by looking at the results of the F test obtained F count 38.613 > F table 3.09 and a significance value of 0.00 < 0.05

Keywords: Leadership Style, Compensation, Loyalty

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut organisasi perusahaan harus mampu bersaing demi kelangsungan jalannya perusahaan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam menjalankan operasional perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan serta memenangkan persaingan bisnis, jika tidak didukung karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi. Loyalitas merupakan sikap setia seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja untuk menjaga atau melindungi perusahaan serta memberikan kontribusi yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5%. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 100 responden karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan analisis statistik SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi dengan melihat hasil uji t didapatkan t hitung 5,692 > t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi dengan melihat hasil uji t didapatkan t hitung 8,206 > t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi dengan melihat hasil uji F didapatkan F hitung 38,613 > F tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05..

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi setiap zaman sudah tidak dapat dipungkiri. Keberadaan sumber daya manusia kini sudah menjadi persaingan ketat. Perusahaan banyak mengadopsi teknologi canggih, sehingga manusia atau karyawan yang terlibat dalam perusahaan perlu meningkatkan kualitas dalam beradaptasi dengan kemajuan zaman. Berbagai hal perlu dilakukan karyawan agar dapat bertahan dan bersaing di dalam perusahaan. Namun, persaingan tersebut dapat semakin terlihat jika ada faktor yang mempengaruhinya seperti buah pencapaian atau kompensasi yang mungkin akan didapatkan, dan apresiasi prestasi yang mungkin diberikan dari pimpinan perusahaan. Perusahaan akan memperhatikan berbagai kemajuan perusahaan dengan terus mengembangkan manajemennya.

Manajemen merupakan suatu seni atau ilmu yang didalamnya mempelajari tentang bagaimana mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Oleh karena itu setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan dan membutuhkan bantuan orang lain tentunya diperlukan suatu manajemen tersendiri yang relevan untuk ditetapkan pada kegiatan atau usaha tersebut. Namun dalam menjalankan manajemen ada beberapa fungsi yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yakni: *planing, organizing, direction, coordination, controlling*. Sehingga manakala salah satu atau sebagian diantara fungsi-fungsi manajemen tidak dijalankan atau tidak sempurna pelaksanaannya maka organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan. Antara manajemen dan kepemimpinan seseorang disamakan pengertiannya walaupun sedikit terdapat perbedaan karena pada dasarnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang sangat luas dan bersifat umum.

Loyalitas karyawan merupakan hal penting yang menjadi bagian dari buah manis adanya manajemen sumber daya manusia yang efisien. Dalam kehidupan perusahaan, karyawan atau manusia tidak lepas dari kehidupan sehari-harinya yang ada. Tempat kerja yang memfasilitasi karyawan dengan baik akan memberi dampak positif pada loyalitas karyawan. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan di bagian,

divisi atau departemen dalam dunia kerjanya. Menurut Heryenzus dan Restui (2018) loyalitas karyawan merupakan bentuk yang ditujukan dengan komitmen oleh karyawan di dalam suatu perusahaan, baik yang dibentuk dalam organisasi maupun individu.

Menurut Siswanto dalam Lutfi (2018) juga menyampaikan bahwa loyalitas dapat didefinisikan sebagai suatu sikap yang timbul karena keinginan untuk setia dan berbakti, baik terhadap pekerjaannya, divisi bagiannya, atasan, ataupun tempat bekerja. Sedangkan menurut Novia (2020) loyalitas karyawan adalah suatu sikap setia dan cinta yang berasal dari seorang karyawan pada perusahaan, tempatnya bekerja, yang mana baik terhadap pekerjaan, jabatan maupun usaha untuk menjaga serta melindungi perusahaan, agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kompensasi dan gaya kepemimpinan menjadi hal yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Novia, 2020). Sehingga kompensasi dan gaya kepemimpinan harus diperhatikan, apabila perusahaan ingin memiliki karyawan yang loyalitasnya tinggi. Setiap organisasi ataupun perusahaan tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh pendapatan baik berupa uang, barang yang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan. kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal balik perusahaan terhadap sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan, yang telah berkontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Hidayat dan Heru, 2022). Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), ia mengemukakan bahwa kompensasi diartikan sebagai seluruh balas jasa yang diterima seorang pegawai atau karyawan dari kelompok atau perusahaannya, sebagai buah atas jasa yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sementara Manao dkk (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai suatu balas jasa terhadap karyawan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai, yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut, sesuai dengan imbalan yang harus diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan seringkali menjadi sebagian titik persoalan karyawan dapat berkembang, hal ini karena gaya kepemimpinannya yang tidak sesuai atau tidak cocok dalam lingkup kerja ataupun dengan karyawannya. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan, demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin, terutama seorang pemimpin.

Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawannya atau bawahannya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Tentunya sebagian besar keinginan untuk berkerja lebih produktif itu terletak dari bawahan itu sendiri. Namun tidak terlepas dari bagaimana pengaruh gaya pemimpin seseorang untuk meningkatkan loyalitas karyawan, seorang pemimpin

harus mengetahui psikologis dari tiap - tiap karyawan sehingga dengan mudah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, bahkan koreksi jika perlu sehingga dengan sendirinya akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang adalah sebuah Rumah Sakit Swasta pertama yang berdiri di Bekasi pada tahun 1982, yang didirikan oleh seorang dokter bernama dr H Roeshadi Suwito Hartono, Awalnya Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang hanya mempunyai sekitar 40 kapasitas tempat tidur, dalam perjalannya, Rumah Sakit Bhakti Husada terus melakukan pengembangan, sehingga sampai saat ini telah memiliki kapasitas 122 tempat tidur, Untuk memenuhi standar pelayanan yang di harapkan, Rumah Sakit Bhakti Husada di lengkapi dengan peralatan medis dan pelayanan dokter Spesialis, Layanan IGD 24 jam serta pelayanan ruangan Intensif.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa fenomena yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, yaitu diantaranya adalah belum memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan yang berprestasi, misalnya penghargaan bagi karyawan dengan absensi terbaik. Padahal dengan pemberian penghargaan yang sesuai akan dapat menambah semangat karyawan untuk berlomba menjadi karyawan yang berprestasi. Faktor lain diduga dipicu dari gaya kepemimpinan di rumah sakit tersebut. Ditemukan pemimpin belum cukup mampu dalam mengendalikan bawahan untuk mempengaruhi setiap karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian yang lebih menekankan pada angka-angka serta teknik analisisnya menggunakan statistik di bantu dengan program SPSS. Peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif dikarenakan data yang diolah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel yang diteliti. Menurut Sujarweni (2015:12) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala – gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan dengan variabel.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara Menggunakan kuesioner atau angket yang dibuat dalam bentuk google form, yang kemudian disebar kepada responden yang sesuai kriteria yang telah ditentukan dan Studi Pustaka Kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan masalah atau variabel yang menjadi objek penelitian. Informasi dapat diperoleh dari buku, internet, karya ilmiah, artikel dan sumber – sumber lain.

Analisis data dilakukan setelah data kuisisioner selesai dikumpulkan. Data dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, disusun tabulasi data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah disusun. Metode analisis data yang digunakan peneliti menggunakan teknik uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedstisitas, uji multikolinearitas), uji regresi berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel penelitian yaitu sebagian dari karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Jumlah sampel penelitian ini diambil berdasarkan rumus Slovin dalam V. Wiratna Sujarweni (2020) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N = Jumlah sampel

N = Populasi

e =Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (tingkat kepercayaan).

Sehingga untuk perhitungan jumlah sampel dari populasi karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi sebanyak 133 karyawan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + (N \times e^2)) \\ n &= 133 / (1 + (133 \times 0,05^2)) \\ n &= 133 / (1 + (133 \times 0,0025)) \\ n &= 133 / (1 + 0.3325) \\ n &= 133 / 1.3325 \\ n &= 100 \end{aligned}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji Validitas

	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X1.1	0.373	0.1966	0.000	VALID
X1.2	0.645	0.1966	0.000	VALID
X1.3	0.649	0.1966	0.000	VALID
X1.4	0.681	0.1966	0.000	VALID
X1.5	0.674	0.1966	0.000	VALID
X1.6	0.534	0.1966	0.000	VALID
X1.7	0.661	0.1966	0.000	VALID
X1.8	0.686	0.1966	0.000	VALID
X1.9	0.651	0.1966	0.000	VALID
X1.10	0.670	0.1966	0.000	VALID
X1.11	0.668	0.1966	0.000	VALID

X1.12	0.645	0.1966	0.000	VALID
X1.13	0.662	0.1966	0.000	VALID
X1.14	0.562	0.1966	0.000	VALID
X1.15	0.642	0.1966	0.000	VALID
X2.1	0.676	0.1966	0.000	VALID
X2.2	0.614	0.1966	0.000	VALID
X2.3	0.597	0.1966	0.000	VALID
X2.4	0.759	0.1966	0.000	VALID
X2.5	0.726	0.1966	0.000	VALID
X2.6	0.691	0.1966	0.000	VALID
X2.7	0.802	0.1966	0.000	VALID
X2.8	0.776	0.1966	0.000	VALID
X2.9	0.777	0.1966	0.000	VALID
X2.10	0.801	0.1966	0.000	VALID
X2.11	0.579	0.1966	0.000	VALID
X2.12	0.830	0.1966	0.000	VALID
X2.13	0.732	0.1966	0.000	VALID
X2.14	0.694	0.1966	0.000	VALID
X2.15	0.586	0.1966	0.000	VALID
Y.1	0.456	0.1966	0.000	VALID
Y.2	0.594	0.1966	0.000	VALID
Y.3	0.642	0.1966	0.000	VALID
Y.4	0.746	0.1966	0.000	VALID
Y.5	0.666	0.1966	0.000	VALID
Y.6	0.667	0.1966	0.000	VALID
Y.7	0.689	0.1966	0.000	VALID
Y.8	0.672	0.1966	0.000	VALID
Y.9	0.703	0.1966	0.000	VALID
Y.10	0.734	0.1966	0.000	VALID
Y.11	0.714	0.1966	0.000	VALID
Y.12	0.694	0.1966	0.000	VALID
Y.13	0.639	0.1966	0.000	VALID
Y.14	0.642	0.1966	0.000	VALID
Y.15	0.630	0.1966	0.000	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r table dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reability Statistic

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X ₁)	0.876	15
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,926	15
Loyalitas (Y)	0,906	15

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki item pertanyaan yang reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan data penelitian berdistribusi normal. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji kolmogrov – Smirnov (uji K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13389250
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.054
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai

signifikansi dari *Deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Linieritas variabel Kompensasi (X₁) terhadap Loyalitas (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel X₁ terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LOYALITAS * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	1389.144	21	66.150	3.128	.000
		Linearity	754.917	1	754.917	35.696	.000
		Deviation from Linearity	634.227	20	31.711	1.499	.106
Within Groups			1649.606	78	21.149		
Total			3038.750	99			

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi dari *deviation from linearity* sebesar 0,106 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X₁) mempunyai hubungan linear terhadap variable loyalitas (Y).

Uji Linieritas variabel kepemimpinan (X₂) terhadap loyalitas (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel X₂ terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LOYALITAS * GAYA KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	1719.762	22	78.171	4.563	.000
		Linearity	1237.886	1	1237.886	72.265	.000
		Deviation from Linearity	481.876	21	22.946	1.340	.178
Within Groups			1318.988	77	17.130		
Total			3038.750	99			

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi dari *deviation from linearity* variable kepemimpinan sebesar 0,178 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₂) mempunyai hubungan linear terhadap variabel loyalitas (Y).

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan kuat antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan diantara variabel bebas. Multikolonieritas dapat diukur dari nilai VIF dan tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

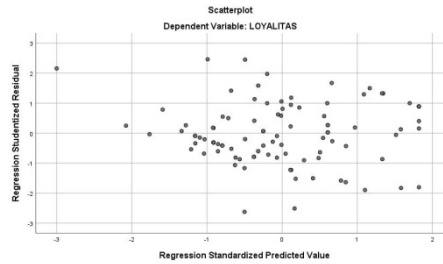
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.954	5.327		3.933	.000		
	KOMPENSASI	.219	.088	.223	2.500	.014	.720	1.389
	GAYA KEPEMIMPINAN	.453	.078	.520	5.826	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variable bebas (kompensasi dan gaya kepemimpinan) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan memiliki nilai VIF dibawah 10, dengan demikian diantara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi linier.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1 grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

C. Persamaan Regresi

Tabel 7. Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,954	5,327		3,933	,000	
	KOMPENSASI	,219	,088	,223	2,500	,014	,720 1,389
	GAYA KEPEMIMPINAN	,453	,078	,520	5,826	,000	,720 1,389

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 20,954 + 0,219 X_1 + 0,453 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 20,954, berarti jika variabel Kompensasi dan Gaya kepemimpinan sama dengan nol, maka Loyalitas adalah 20,954.
2. Nilai koefisien beta pada variabel Kompensasi sebesar 0,219 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Kompensasi (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,219. Sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel Kompensasi (X_1) akan menurunkan variabel Loyalitas sebesar 0,219 dengan asumsi nilai variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,453 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Gaya kepemimpinan (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Loyalitas (Y) sebesar

0,453 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada Gaya kepemimpinan (X_2) akan menurunkan Loyalitas sebesar 0,453 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah (Sujarweni, 2015:164).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.432	4.17629

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui R Square yang diperoleh sebesar 0.443 artinya 44.3% Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dan sisanya 55.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial atau sendiri – sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t adalah nilai perbandingan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t tabel. Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dan sebaliknya.

Uji t Variabel Kompensasi (X_1) terhadap variable Loyalitas (Y)

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.021	5.753		5.566 .000
	KOMPENSASI	.490	.086	.498	5.692 .000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui t hitung 5,692 > t tabel 1,660 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan Kompensasi

(X₁) terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan diduga Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) **diterima**.

Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap variable Loyalitas (Y)

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.964	4.369		6.630	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.555	.068	.638	8.208	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui t hitung 8,208 > t tabel 1,660 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan Gaya kepemimpinan (X₂) terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan diduga Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) **diterima**.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova dan perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}. Jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka variable independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 11. Uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.932	2	673.466	38.613	.000 ^b
	Residual	1691.818	97	17.441		
	Total	3038.750	99			

a. Dependent Variable: LOYALITAS
 b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui F hitung 38,613 > F tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan variabel Kompensasi (X₁) dan Gaya kepemimpinan (X₂) secara simultan terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan diduga Kompensasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas (Y) **diterima**.

Berdasarkan analisis statistik SPSS versi 26, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik dari ketiga hipotesis (H1, H2 dan H3) yang diajukan untuk mendukung teori dan hipotesis penelitian sebelumnya dinyatakan diterima. Hasil pengujian secara statistik, penjelasan masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan analisis statistik SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Artinya kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit akan mempengaruhi loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Bulang Witari & Heryenzus (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan analisis statistik SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Artinya gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan akan mempengaruhi loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Riska Dwi Rustikarini (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan analisis statistik SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Asminta Bulolo dan Hernawaty Manalu (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis penelitian pada uji t (tabel 4.9) dapat diketahui t hitung 5,692 > t tabel 1,660 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi.
2. Hasil analisis penelitian pada uji t (tabel 4.10) dapat diketahui t hitung 8,208 > t tabel 1,660 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat

pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi.

3. Hasil analisis penelitian pada uji F (tabel 4.11) dapat diketahui F hitung $38,613 > F$ tabel 3,09 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2018). *Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Sikap Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Niki Mart Glagah Perspektif Ekonomi Islam*.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Chalied, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenambelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Heryenzus, Restui Laia. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam*. Jurnal Manajemen. 6 (2): 12-21.
- Lutfi, d. (2018). *Effect of Work Discipline and Leadership Style on The Performance Of Employees Motivation As Variabel Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia*. The International Journal of Engineering and Science Vol. 7 No. 7 Ver. II, 80-91
- Novia, R., Arif, Y., & Lubis, M. A. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam*. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pada Inna Bali Heritage Hotel*. E-jurnal manajemen, Vol. 8, No.2.
- Rustikarini, Riska Dwi. 2021. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi"*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 6. No. 1.

- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suwanto, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 1.