

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN ZAMZAM TIME PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

EVI CAHYANI
NIM. 2017201038

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K. H. SAIFUDDIN
ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evi Cahyani
NIM : 2017201038
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Ekonomi Syaria'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 17 Mei 2024
Saya yang menyatakan,



Evi Cahyani
NIM. 2017201038



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN ZAMZAM TIME
PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Evi Cahyani NIM 2017201038** Program Studi **S-1 Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa, 11 Juni 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji

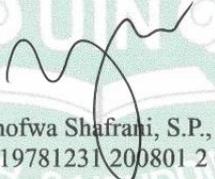

Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,
M.Si.


Akhris Fuadatis Sholikha, S.E., M.Si.

NIP. 19790323 201101 1 007

NIP. 19930309 202321 2 043

Pembimbing/Penguji


Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Purwokerto, 20 Juni 2024

Mengesahkan
Dekan,




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Evi Cahyani NIM 2017201038 yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 17 Mei 2024
Pembimbing,

Yoiz Shofwa Shafrani, S.P.,M.Si.
NIP. 19781231200801 2 027

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN ZAMZAM TIME PURWOKERTO

Evi Cahyani

NIM. 2017201038

E-mail: evicahyani865@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah

Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Sebuah usaha dalam mencapai kesuksesan pastinya tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Loyalitas karyawan tentunya berperan guna mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Hal ini tentunya tidak tumbuh begitu saja dalam diri karyawan, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor yang ada. Setelah melakukan observasi, maka peneliti mengambil beberapa variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian. Diantara variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Zamzam Time Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menggunakan teknik sampel yaitu *non-probability sampling* dengan jenis metode *sampel jenuh* dengan jumlah sampel 52 responden. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Data hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 26. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji-t adalah variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.

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

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT,
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY AT ZAMZAM
TIME PURWOKERTO**

Evi Cahyani

NIM. 2017201038

E-mail: evicahyani865@gmail.com

Study Program of Sharia Economic Islamic Economic and Business Faculty State
Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

An effort to achieve success certainly cannot be separated from good employee performance. Employee loyalty certainly plays a role in achieving maximum company goals. This of course does not just grow within employees, but is influenced by many existing factors. After making observations, the researcher took several independent variables that would be used in the research. Among these variables are leadership style, work environment, and compensation.

This research aims to determine the influence of leadership style, work environment, and compensation on employee loyalty at Zamzamtime Purwokerto. This research is quantitative research. Using a sampling technique, namely non-probability sampling with a saturated sample method with a sample size of 52 respondents. Data collection uses observation, interviews, documentation, and distributing questionnaires. Data from the questionnaire were processed using SPSS 26. The instrument test in this study used a validity test and a reliability test. The data analysis techniques used are classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression tests and hypothesis tests (t test, f test and coefficient of determination test).

The research results based on the t-test results show that the variables of leadership style and work environment partially have a positive and significant effect on employee loyalty at Zamzamtime Purwokerto. The partial compensation variable has no positive and insignificant effect on employee loyalty at Zamzam Time Purwokerto. Simultaneously, the variables of leadership style, work environment, and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty at Zamzam Time Purwokerto.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Compensation, Employee Loyalty

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	h	h	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	s	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	t	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عِدَّة	ditulis	'iddah
--------	---------	--------

3. Ta' marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حِكْمَةٌ	ditulis	Hikmah	جِزْيَةٌ	ditulis	Jizyah
----------	---------	--------	----------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, makaditulis dengan h.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	Karâmah al-auliya'
--------------------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زَكَاةُ الْفِطْرِ	ditulis	Zakât al-fitr
-------------------	---------	---------------

4. Vokal pendek

(-)	Fathah	ditulis	a
(-)	Kasrah	ditulis	i
(-)	Dammah	ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جَاهِلِيَّةٌ	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تَنْسَ	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كَرِيمٌ	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فُرُوضٌ	ditulis	furûd

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قَوْلٌ	Ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
إِدَّتْ	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	Ẓawî al-furûd
------------	---------	---------------



MOTTO

“Raihlah segala sesuatu yang masih sanggup kamu raih, karena setiap orang punya takaran masing-masing, jadi nikmatilah prosesmu”



PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto”.

Karya ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orangtua kandung saya, Ibu Nafingah dan Bapak Sahuri yang telah mendidik saya, memberikan doa, support, rela berkorban, memberikan segala perhatiannya serta pesan nasihat kepada saya dan selalu memberikan dukungan moril dan materil serta limpahan kasih sayang yang tiada hentinya.
3. Segenap keluarga Besar H. Sadar Masdar selaku kakek saya yang telah memberikan support yang begitu besar dalam hal motivasi dan materi sehingga saya tidak pernah mengalami kekurangan apapun.

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada orang-orang istimewa yang peneliti sayangi dan cintai. Terima kasih atas kebaikan, perhatian, doa dan dukungannya kepada peneliti. Kebaikan kalian tidak akan terlupakan dan akan menjadi memori terindah yang akan peneliti kenang dihati. Semoga ilmu, kasih sayang, cinta, doa dan dukungan yang kalian berikan mendapatkan ridho, keberkahan dan balasan dari Allah SWT.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, kepada keluarga serta sahabat-sahabat-Nya.

Berkaitan dengan selesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto” dengan baik sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. H. Sochim, Lc., M.Si., selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Hj. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi, saran, serta dukungannya demi terselesainya penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa sehat dan mendapat perlindungan dari Allah SWT atas segala kebaikan yang beliau berikan.
6. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Mba Tia selaku narasumber penelitian yang selalu direpotkan dalam proses penelitian penulis.
8. Seluruh responden yang telah bersedia membantu penulis dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Kepada kakak kandung saya Ilen Lestari yang telah sering saya repotkan dalam hal apapun selama penelitian serta dukungan yang selalu diberikan.
10. Kepada sahabat saya Laras, Camelia Zain, Novi Aulia, Pani dan teman-teman dari Pondok Pesantren Darul Falah yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu menemani proses penulis selama perkuliahan dan memberikan semangat yang luar biasa.
11. Teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah A yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
12. Kepada diriku sendiri Evi Cahyani yang sudah berjuang sejauh ini demi diri sendiri dan memenuhi harapan orang-orang tercinta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berupaya semaksimal mungkin supaya skripsi ini menjadi sempurna. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, segala saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan dan terima dengan senang hati dari pembaca untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.

Purwokerto, 17 Mei 2024



Evi Cahyani
Nim. 2017201038

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Masa kerja dan jumlah karyawan Zamzam Time Purwokerto tahun 2024.....	5
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	11
Tabel 3.1	Variabel dan indikator.....	30
Tabel 3.2	Skala likert.....	33
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	44
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja.....	45
Tabel 4.5	Hasil uji validitas.....	46
Tabel 4.6	Hasil uji reliabilitas.....	48
Tabel 4.7	Hasil uji normalitas.....	49
Tabel 4.8	Hasil uji multikolinearitas.....	50
Tabel 4.9	Hasil uji regresi linier berganda.....	52
Tabel 4.10	Hasil uji t (parsial).....	54
Tabel 4.11	Hasil uji F (simultan).....	56
Tabel 4.12	Hasil uji koefisien determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1 Struktur Organisasi Zamzam Time Purwokerto.....41
- Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Grafik Scattreplot.....51



DAFTAR LAMPIRAN

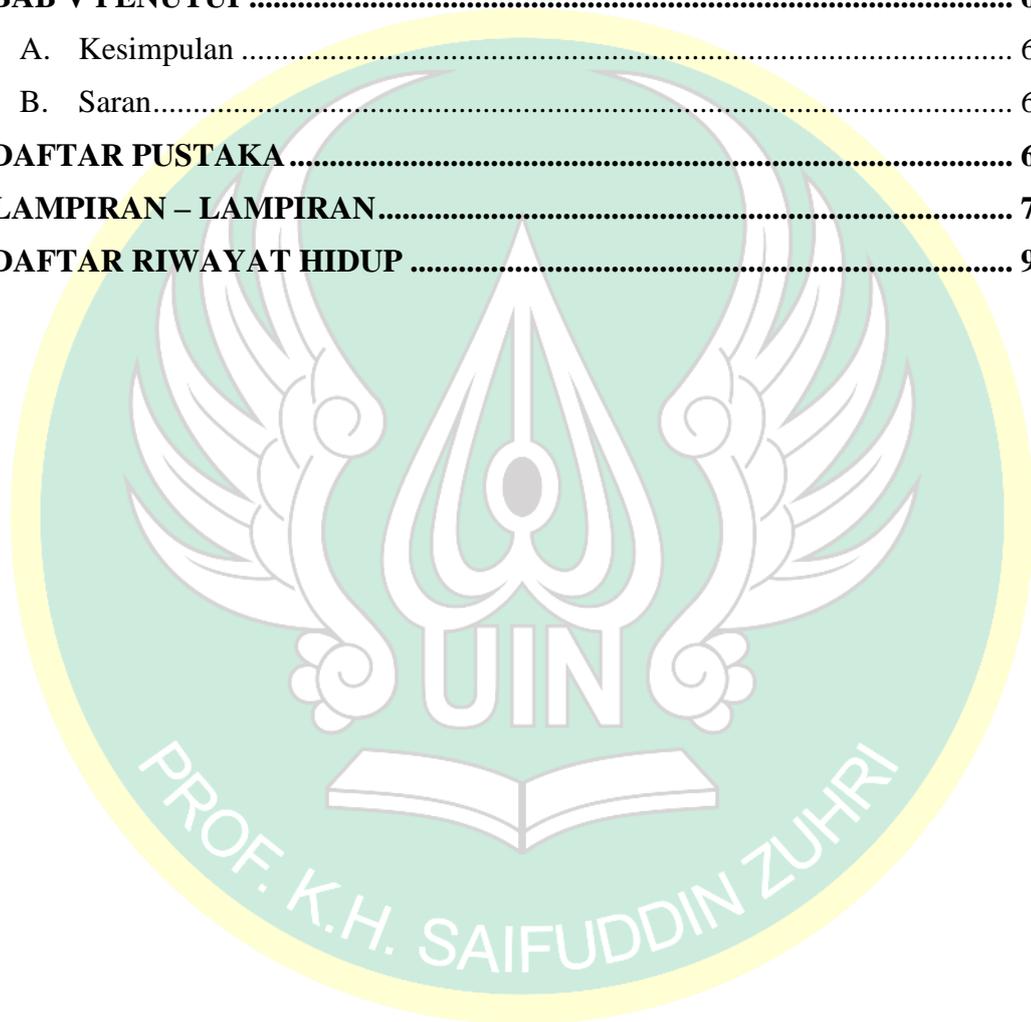
- Lampiran 1 Kuesioner penelitian
- Lampiran 2 Data Identitas responden
- Lampiran 3 Data tabulasi responden
- Lampiran 4 Hasil output spss
- Lampiran 5 Tentang Perusahaan
- Lampiran 6 Bukti Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 7 Surat izin riset individual



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vi
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Dan Kegunaan.....	6
D. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
B. Kajian Pustaka.....	11
C. Kerangka Teori.....	19
D. Landasan Teologis	23
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan waktu penelitian	28
C. Populasi dan sampel penelitian	28
D. Variabel dan Indikator.....	29
E. Sumber Data Penelitian.....	35
F. Teknik Pengumpulan data.....	35
G. Uji Instrumen Data.....	37

H. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	44
B. Karakteristik Responden	46
C. Hasil Penelitian	48
D. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era gen Z sekarang, manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun usaha. Manusia sebagai ujung tombak jalanya sebuah usaha. Bagaimana sebuah usaha akan maju, bagaimana sebuah usaha akan berkembang, bagaimana sebuah usaha dapat berjalan secara sistematis, bagaimana sebuah usaha bisa berdiri kokoh dengan atasan dan bawahan yang saling bekerjasama dengan baik, dan bagaimana perusahaan dapat memiliki pemimpin dan karyawan yang bertanggungjawab secara penuh pada perusahaan.

Pada tahun 1968 Locke mengemukakan sebuah teori motivasi bernama *Goal Setting Theory*. Konsep dasar dari teori ini adalah bahwa seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Merliyani et al., 2024). Oleh karena itu, maka semakin dalam karyawan memahami tujuan dari perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja seorang karyawan dimana nantinya akan menumbuhkan sikap loyalitas dalam diri karyawan. Hal ini sangat diperlukan karena karyawan adalah sumber daya manusia dan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan yang akan bekerja di lapangan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

Loyalitas karyawan begitu diperlukan dan penting untuk sebuah perusahaan guna menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tujuan perusahaan, karena manusia adalah salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak dari terlaksananya proses produksi dan pelaksanaannya dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga perusahaan akan diberikan keuntungan. Secara umum, loyalitas sering diartikan sebagai kesetiaan individu yang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini didukung dari pendapat Siagian (2014) yang menjelaskan mengenai loyalitas yaitu sebuah kecenderungan karyawan untuk menetap dan tidak berganti bekerja ke perusahaan lain dikarenakan loyalitas dapat

berpengaruh terhadap rasa nyaman karyawan saat bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas tidak cukup sebatas bagaimana karyawan tetap bekerja pada perusahaan, namun loyalitas juga diartikan sebuah perasaan bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan sehingga karyawan bisa mengoptimalkan hasil dan menanamkan dalam diri komitmen dan sikap emosional kepada perusahaan.

Loyalitas kerja juga didefinisikan sebagai tekad serta kemampuan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang telah dibuat dengan rasa tanggungjawab, melaksanakan tugas setiap hari dengan perilaku dan sikap yang baik (Saydam dalam Riyanti, 2015). Waskito & Sari (2022) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan yaitu rasa cinta, komitmen, kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan. Perilaku dan sikap setia dari seorang karyawan akan terlihat ketika mereka menjalankan tanggungjawabnya dengan mengabdikan *skill* dan keahliannya, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan, serta menjaga seluruh investasi perusahaan yang telah diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2006) menghasilkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Loyalitas timbul apabila terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang kurang pas akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan stres, bahkan dapat menyebabkan karyawan memilih untuk resign dan meninggalkan perusahaan. Stres kerja merupakan suatu bentuk kepuasan kerja yang tidak diwujudkan dari pekerjaan. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2007) mengungkapkan “Kompensasi merupakan segala hal yang diterima pegawai sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukannya”. Kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan kecewa dan mengakibatkan karyawan tidak semangat dan akhirnya loyalitas karyawan kepada perusahaannya pun hilang. Selain itu, lingkungan tempat seseorang

bekerja juga bisa memiliki pengaruh kepada loyalitas seorang karyawan dikarenakan dapat mendorong karyawan semangat dan betah untuk bekerja. Apabila lingkungan tempat bekerja nyaman, maka akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan hasil kerja pun akan menjadi maksimal. Namun, jika terjadi sebaliknya maka karyawan akan menjadi kurang nyaman dan mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusril Dinata Kusumah dkk (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif kepada karyawan perusahaan. Pemimpin yang memiliki pengaruh dan hubungan yang baik dengan karyawannya maka akan membuat karyawan menjadi loyal dan memberikan komitmennya kepada perusahaan. Kepemimpinan yang efektif akan tercipta jika terdapat faktor pentingnya yaitu ketrampilan dan kemampuan dari seorang pemimpin perusahaan. Dimana gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode guna mempengaruhi orang lain dan memfasilitasi seseorang maupun kolektif guna mencapai tujuan bersama serta menyetujui dan memahami apapun yang diperlukan dan bagaimana tugas tersebut harus dilakukan secara efektif (Yuki, 2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri (2015) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan seperti perlindungan diri berupa dana pensiun, pembayaran pelatihan dan cuti, serta menaikkan gaji loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Safitri, 2015). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh bagi loyalitas pegawai yang bekerja di PT. Tribun Berita Online. Dimana pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Tribun Berita Online belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Hasil dari wawancara peneliti bahwa dijelaskan tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum mampu untuk menahan seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka waktu yang lama. Mengingat budaya perusahaan yang menerapkan proses kerja dengan target harian dan bulanan yang harus

dipenuhi oleh karyawan, mengakibatkan tunjangan yang diberikan masih membuat karyawan merasa kurang terpenuhi (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020)

Penelitian oleh Waskito & Sari (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publi (KJPP). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia Oktavia (2022) yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas karyawan. Artinya, loyalitas karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja meskipun lingkungan kerja yang kurang baik tidak mempengaruhi rendah tingginya kualitas loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka dapat ditarik *gap research* ataupun kesimpulan bahwa tidak semua variabel independen yang akan digunakan peneliti dilihat dari beberapa referensi yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan Zamzam Time Purwokerto. Dengan umur usaha yang baru sekitar 5 tahun sudah berkembang cukup pesat dan memiliki banyak karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan kepada narasumber maka diketahui beberapa hal yang akan digunakan peneliti sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dengan melihat fenomena yang ada. Diketahui bahwa pemilik usaha Zamzam Time merupakan sosok yang bijaksana dan merangkul karyawannya dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dengan hubungan antar karyawan yang baik juga terjalin disini. Diketahui juga ternyata upah yang diberikan Zamzam Time kepada karyawan masih tergolong minim hanya sekitar UMR daerah Purwokerto. Dari hasil wawancara tersebut, diketahui pula bahwa dari sekian banyak karyawan, tidak sedikit dari karyawan yang menetap bekerja disertai dengan sikap loyalitas yang diberikan kepada pekerjaannya.

Berikut ini merupakan data masa kerja dan jumlah karyawan yang diperoleh peneliti dari hasil observasi yang dilakukan:

Tabel 1.1
Masa Kerja dan Jumlah Karyawan Zamzam Time Purwokerto
tahun 2024

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah karyawan
1.	0 – 0,5 tahun	17
2.	0,5 – 1 tahun	11
3.	>1 – 5 tahun	24
Total		52

Sumber : Data pekerja Zamzam Time Purwokerto tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan data masa kerja karyawan Zamzam Time saat ini. Seperti yang diketahui bahwa Zamzam Time baru berdiri sejak bulan Juli 2019 sekitar 5 tahun lalu dan sekarang memiliki jumlah karyawan 52 orang. Dari jumlah 52 orang tersebut terbagi menjadi 3 tim yaitu tim *managemen* dan Gudang, barista *full time*, dan barista *part time*. Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja pegawai yang paling lama adalah lebih dari 1-5 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 24 orang. Peneliti menggunakan data masa kerja tersebut sebagai bahan penelitian dan penilaian secara sistematis guna mengukur seberapa dalam loyalitas dan kecintaan karyawan terhadap pencapaian visi dan misi yang dibuat perusahaan.

Berdasarkan latar belakang demikian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang terbentuk sebagai bahan penelitian diantaranya :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time?

C. Tujuan Dan Kegunaan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time.

Dari tujuan diatas, maka diharapkan dapat terciptanya manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Menambah ilmu serta pengetahuan yang luas dalam lingkup bisnis terutama dalam hal peningkatan loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai jembatan guna mengembangkan ilmu dan keterampilan yang dimiliki setelah menempuh dunia perkuliahan.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan terciptanya inovasi baru dalam meningkatkan kualitas perusahaan terutama peningkatan loyalitas karyawan.
- c. Manfaat bagi karyawan Zamzam Time adalah pemahaman yang lebih baik kepada perusahaan dan akan memberikan peluang kepada karyawan untuk memberikan masukan kepada perusahaan terkait hal-hal yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- d. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah motivasi dan pemahaman terkait ekonomi bisnis serta menambah wawasan serta referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya yang serupa.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika Penulisan adalah bentuk susunan penelitian untuk memudahkan dalam memahami struktur penelitian, berikut sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti buat:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berkaitan tentang variabel yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk analisis penelitian, landasan teologis berisi ayat Al-Qur`an yang berkaitan dengan penelitian, kajian pustaka berisi tentang telaah terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan objek yang dikaji, rumusan hipotesis memberikan tujuan yang tegas bagi penelitian dan kerangka penelitian disajikan dalam bentuk bagan menjadi dasar pemikiran dalam penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini memuat rancangan penelitian yaitu jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, pengambilan sampel penelitian, sumber data, variabel dan indikator penelitian yang digunakan sebagai dasar pada kerangka teoritik pada proposal, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner, analisis data penelitian yang dilakukan setelah data hasil kuesioner terkumpul.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini memuat gambaran umum tempat penelitian, objek penelitian, dan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V Penutup

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang diteliti serta daftar pustaka sebagai dasar referensi penelitian.



BAB II **LANDASAN TEORI**

A. Kajian Teori

Berikut merupakan beberapa teori yang digunakan peneliti sebagai dasar untuk melakukan penelitian:

1. Goal setting theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Merliyani et al., 2024). Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Kristanti & Pangastuti, (2019), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal Setting Theory* ini mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada sebuah tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan antara individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dapat diidentifikasi dengan pemahaman karyawan terhadap tujuan visi dan misi perusahaan.

2. Theory of planned behaviour

Theory of planned behavior merupakan teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia juga pada keyakinan bahwa target tingkah laku berada dibawah kendali kesadaran individu (Mangkunegara, 2019). *Theory of planned behavior* berkaitan dengan beberapa norma diantaranya norma subyektif dimana. Jogyanto (2019) menyatakan bahawa norma-norma subyektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Begitu pula yang terjadi di Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar yang diteliti oleh Yani (2024) dimana tingkah laku manusia dapat tercermin dari adanya *turnover intention* karena adanya dorongan yang membuat karyawan meninggalkan perusahaan. Ada beberapa faktor yang diindikasikan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi yang dalam penelitian ini merupakan variabel bebas.

3. Teori kontrak psikologis

Ketika karyawan bergabung dengan organisasi, perjanjian atau kontrak kerja tentunya dibuat antara organisasi dan karyawan. Kontrak atau perjanjian ada yang dibuat secara tertulis dan ada juga yang secara tidak tertulis. Kontrak yang tidak tertulis dinamakan kontrak psikologis (Arwani, 2017). Hal ini mencakup apa yang dilakukan karyawan dan apa yang akan diterima karyawan, begitu pun sebaliknya. Perusahaan akan menawarkan kepada karyawan berupa imbalan atas apa yang mereka lakukan. Hal ini akan membuat seseorang mempertimbangkan tawaran tersebut sehingga kemungkinan menerima pekerjaan dari perusahaan lain akan minim. Secara tidak langsung secara perseptual akan mengikat karyawan dan organisasi.

4. Teori keadilan organisasi

Maksud dari teori ini adalah menghargai seseorang sesuai dengan kontribusinya, dengan memberikan alokasi tambahan sesuai dengan

kesetaraan dan kebutuhan (Arwani, 2017). Dalam pekerjaan sering kali didapatkan pekerjaan tambahan diluar dari pekerjaan pokok. Perusahaan hendaknya selain memberikan pekerjaan tambahan tentunya harus memberikan tambahan kompensasi sebagai bentuk imbalan atas apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain pemberian kompensasi tambahan, pemberian reward atau bonus juga dapat diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan.

Jika dilihat dari kasap mata atau keseluruhan maka setiap teori saling berhubungan, dimulai dari *goal setting theory* dengan konsep pemahaman karyawan akan tujuan perusahaan, *theory of planned behaviour* dimana sikap seseorang dipengaruhi dari sikap orang lain, teori kontrak psikologis dengan konsep bahwa seseorang terikat oleh perusahaan dan akan menimbulkan kecenderungan untuk menetap di perusahaan, dan yang terakhir adalah kontrak keadilan organisasi dimana konsepnya yaitu bahwa karyawan akan memperoleh imbalan atas kontribusinya kepada organisasi/perusahaan. Hal ini membuktikan keterkaitan dengan variabel loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

B. Kajian Pustaka

Dalam menyusun penelitian, peneliti mengacu pada referensi yang berasal dari beberapa jurnal yang masih berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Hal ini dilakukan peneliti sebagai pemahaman awal sebelum melakukan penelitian pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang sejenis tetapi dengan judul yang berbeda serta relevan dengan penelitian ini dengan adanya hasil dan perbedaan yang peneliti lakukan:

1. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Mollinda Aginza Hawa dan Harlina Nurtjahjanti pada tahun 2018 yang berjudul "*Hubungan Antara Work-*

Life Balance dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali". Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif serta signifikan pada *work-life-balance* dengan loyalitas karyawan, artinya jika individu yang mempunyai *work-life-balance* yang baik, maka niat untuk berhenti bekerja akan rendah dan mudah untuk menikmati kepuasan kerja maupun keluarga.

2. Jurnal penelitian yang ditulis Mapossa pada tahun 2018 lalu dengan judul "*Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu*". Mendapat hasil loyalitas pegawai pada universitas tergolong rendah meskipun adanya pengaruh yang signifikan positif diantara kompensasi, kepuasan kerja dan pemberdayaan kerja terhadap loyalitas pegawai.
3. Penelitian karya Wayan Sentana Putra & Anak Agung Ayu Sriathi pada tahun 2019 dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*". Dari pengujian yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif serta signifikan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
4. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Meindro Waskito dan Nur Kamila Sari pada tahun 2022 lalu dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan yang melakukan studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan*". Dari analisis dan pengujian yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang positif serta signifikan kepada loyalitas karyawan.
5. Jurnal penelitian karya Iqma Efitriana dan Lie Liana yang ditulis 2022 lalu dengan judul "*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Study Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)*". Menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi,

lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan kepada *turnover intention* pada Yamaha Mataram Sakti.

6. Jurnal penelitian karya Emisa & Heru Susanto (2023) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama*” menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan, namun jika diuji secara simultan dengan variabel lingkungan kerja maka akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
7. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Marwah Mas (2024) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*”, menghasilkan bahwa kompensasi dengan komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, tetapi motivasi dengan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berikut ini disajikan tabel penelitian terdahulu yang peneliti ambil sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun Penerbit dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan

1.	Mollinda Aginza Hawa dan Harlina Nurtjahjanti (2018) “Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali”	Terdapat hubungan yang positif serta signifikan pada variabel <i>work-life-balance</i> dengan loyalitas karyawan	Sama-sama membahas mengenai loyalitas karyawan	Perbedaannya adalah tidak membahas mengenai variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi; lokasi penelitian yang berbeda
2.	Mapossa (2018) “Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu”	Variabel kompensasi, kepuasan kerja dan pemberdayaan kerja secara mandiri memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai loyalitas karyawan	Perbedaan terletak pada tidak adanya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dan lokasi penelitian yang berbeda

3.	Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”	Variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel loyalitas karyawan , lingkungan kerja dan kompensasi	Perbedaannya yaitu tidak adanya variabel gaya kepemimpinan dan lokasi penelitian yang berbeda
4.	Meindro Waskito dan Nur Kamila Sari (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP))	Variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan kepada loyalitas karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas loyalitas karyawan dengan variabel independen berupa lingkungan kerja dan kompensasi	Perbedaannya yaitu tempat penelitian dan tidak adanya variabel gaya kepemimpinan

	Agus, Firdaus & Rekan)			
5.	Efitriana & Liana (2022) “Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpi nan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)”	Penelitian menghasilkan bahwa variabel independen yang digunakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dimana sebagai variabel dependen	Sama-sama membahas mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpina n	Perbedaannya tidak membahas mengenai loyalitas karyawan dan lokasi penelitian

6.	Ranti Emisa dan Andi Heru Susanto (2023) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di PT Indo Husada Utama”	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan kepada variabel dependen	Penelitian ini sama-sama terdapat variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan	Perbedaannya yaitu tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan lokasi penelitian yang berbeda
7.	Marwah Mas’ud (2024) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi	Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kompensasi dengan menggunakan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel kompensasi dan loyalitas karyawan	Perbedaannya adalah tidak adanya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta lokasi penelitian yang berbeda

	nal Sebagai Variabel Intervening ”	loyalitas karyawan		
--	---	-----------------------	--	--

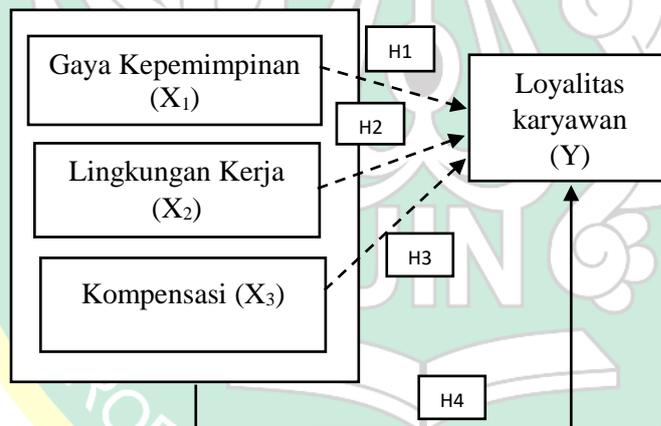
Jadi, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan sangat penting dimiliki oleh karyawan kepada perusahaannya dikarenakan menjadi salah satu unsur penilaian guna mengetahui sikap karyawan kepada pekerjaan, jabatan dan organisasinya yang tercermin dari kesediaan karyawan untuk mempertahankan perusahaan baik diluar maupun di dalam pekerjaan supaya aman dari tindakan buruk orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Dari beberapa penelitian terdahulu ditemukan berbagai persamaan dan perbedaan dimana akan digunakan peneliti sebagai referensi dalam melakukan penelitian.

Dalam memimpin, gaya kepemimpinan yang diharapkan adalah dapat mempengaruhi bawahannya dan memotivasi mereka supaya bekerja lebih produktif sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai secara maksimal. Lingkungan kerja merupakan bentuk psikologi sosial dan kehidupan fisik dalam bangunan kerangka organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggungjawab yang diberikan. Kompensasi yaitu bentuk timbal balik atau imbalan yang karyawan terima dari hasil kerja kerasnya selama bekerja, bisa berupa apa saja baik uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks ekonomi islam bahwa semua orang harus mendapatkan keadilan, yang artinya bahwa manusia akan

memperoleh hasil sesuai dengan urusannya tanpa harus mengutamakan egonya (Shafrani, 2020).

C. Kerangka Teori

Sapto Haryoko (1999) menerangkan jika dalam penyusunan penelitian, kerangka berpikir perlu diuraikan apabila penelitian tersebut terdapat 2 variabel atau lebih. Jika peneliti hanya mengupas satu variabel atau lebih secara mandiri, hendaknya yang dilakukan peneliti adalah menguraikan deskripsi teoritis pada masing-masing variabel. Selain itu, argumentasi yang diberikan variasi besaran variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). Diantara variabel yang akan diteliti antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan dimana dapat diuraikan dalam bentuk kerangka teori dibawah ini :



Penjelasan:

—————▶ = Pengaruh variabel dependen secara simultan terhadap variabel independen

-----▶ = Pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara sebagai dugaan dari rumusan masalah yang diutarakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiono, 2022). Hal ini dapat dikatakan sebagai pendahuluan dikarenakan jawaban yang diberikan adalah murni dan relevan sesuai dengan teori yang ada bukan merupakan fakta empiris yang berasal dari pengumpulan sebuah data (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini memuat variabel bebas (X) berupa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dan juga memuat variabel terikat berupa loyalitas karyawan (Y).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto

Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku dan metode yang pemimpin pilih dan digunakan untuk mempengaruhi pola pikiran, perasaan, dan tingkah laku bawahannya. keterkaitan antara seorang pemimpin dengan bawahan dapat dinilai berdasarkan bagaimana pandangan karyawan terhadap atasannya. Hal ini dapat dilihat dari cara atasan dalam memberikan pengarahan dan pembinaan terhadap karyawannya tentang bagaimana cara melaksanakan kewajiban mereka berupa tugas yang diberikan perusahaan sesuai posisi pekerjaan (Wellyanto & Halim, 2019). Pengertian ini didukung oleh pernyataan yang diungkapkan oleh Sutrisno (2014) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau metode seseorang dalam memimpin, mempengaruhi, dan membimbing orang lain sebagai proses guna mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu sebagai tujuan yang sudah direncanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusril Dainata Kusuma dkk (2022) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif kepada karyawan pada sebuah perusahaan. Supaya karyawan tetap loyal dan memberikan usahanya semaksimal mungkin kepada perusahaan, maka seorang pemimpin harus bisa menjaga hubungan yang baik

dengan bawahannya dan memberikan pengaruh yang baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa keterampilan dan kemampuan pemimpin merupakan unsur yang penting guna tercipta kepemimpinan yang efektif.

H1 : Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto

Nitisemo (2019) mengungkapkan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan, hal ini dapat mempengaruhinya ketika sedang memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaannya. Definisi lain juga diungkapkan oleh Komarudin (2001) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah bentuk psikologi sosial dan kehidupan fisik yang berada pada sebuah organisasi maupun perusahaan yang berpengaruh kepada bagaimana para karyawan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pewarnaan, penerangan, kenyamanan, keamanan, dan kebersihan merupakan bentuk lingkungan fisik yang perlu mendapat perhatian dari sebuah perusahaan guna meningkatkan semangat karyawan dan mengoptimalkan hasil kerja.

Rafdan (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja kepada loyalitas karyawan. Tetap berbeda dengan Yulia Oktavia (2022) yang dalam penelitiannya menghasilkan hasil yang berbeda bahwa tidak ditemukannya pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya, bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi sikap loyalitas seorang karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto

Hasibuan (2013) gaji dimaknai sebagai jumlah pendapatan yang diterima seorang pekerja berupa apapun itu, dapat berupa uang atau non uang, dapat diberikan secara langsung atau sebaliknya yang diperoleh karyawan sebagai bentuk timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya kepada perusahaan. Definisi lain juga diungkapkan Handoko (2017), yang mengungkapkan pengertian dari kompensasi yaitu segala hal yang diterima seseorang sebagai bentuk imbalan atas pekerjaannya. Bagi karyawan, kompensasi atau gaji yang diperoleh merupakan sebagai bentuk hak yang diberikan perusahaan sebagai pemenuhan kewajibannya kepada karyawan yang sudah bekerja. Dan bagi perusahaan, hal demikian adalah suatu hal yang wajib yang harus dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang ada karena merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawannya. Penelitian Rahmadana Safitri (2015) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan kepada loyalitas karyawan. Tetapi hasil berbanding terbalik pada penelitian Safrida et al. (2023) yang menghasilkan variabel kompensasi tidak berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Dalam penelitiannya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang baik sehingga berdampak pada rendahnya sikap loyalitas seorang karyawan.

H3 : Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi menunjukkan semua variabel tersebut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis yaitu:

H4 : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

D. Landasan Teologis

Dalam perspektif agama Islam, hubungan antara atasan dengan bawahan bukan hanya sekedar terikat transaksi komersial, melainkan juga memiliki hubungan moral, kemanusiaan, dan perilaku. Kerjasama diantara keduanya sangat diperlukan agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai dengan baik dan maksimal. Baik dari atasan maupun bawahan memiliki tanggungjawab masing-masing untuk menjaga hubungan diantara keduanya dengan saling menghormati, bersikap adil, dan saling mendukung pada lingkup pekerjaan.

Sikap loyalitas yang dimiliki karyawan merupakan sikap setia, patuh, tunduk, cinta, dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bentuk dari sikap loyalitasnya yaitu kecenderungan karyawan untuk tetap menetap dan tidak pindah ke perusahaan lain disertai dengan komitmen karyawan kepada perusahaan (Marwanto & Hasyim, 2022). Berdasarkan norma yang ada, hendaknya sikap seorang karyawan adalah memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti menetap di perusahaan. Hal ini adalah sebuah keharusan seorang karyawan kepada perusahaannya sebagai bentuk sikap loyalitas dengan komitmen dan sikap emosional (Kurniawan, 2006). Komitmen dalam agama Islam merupakan bentuk dari sikap istiqomah sebagai wujud kuatnya iman seseorang dimana tidak akan mudah goyah atau putus asa jika dihadapkan pada tekanan (Tasmara, 2001). Istiqomah berarti bentuk keteguhan hati dan perilaku untuk melakukan kebaikan, melakukan pembelaan dan mempertahankan imannya di atas jalan yang lurus tanpa ada kebengkokan terhadapnya (R. M. Hasibuan, 2020). Hal ini tertuang pada firman Allah Q.S Hud ayat 112 berikut:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: "Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan".

Berdasarkan ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa komitmen merupakan sebuah kunci meraih prestasi dalam hidup. Seseorang yang istiqomah merupakan sebuah aset sumberdaya manusia yang sangat berharga, dikarenakan hasil kerja yang akan dilakukan akan jauh lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai jiwa istiqomah. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan manifestasi dari komitmen karyawan, keterlibatan karyawan dalam organisasi, dan kekuatan relatif individu (Sharma & Bajpai, 2015)

Dalam konteks agama islam loyalitas dapat dikaitkan dengan hubungan antara manusia dengan Alloh (*hablum minallah*) dan hubungan antara manusia dengan manusia (*hablum minannas*). Bentuk hubungan dengan Alloh tertuang dalam firman Alloh Q.S Adz-Dzariat : 56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : “Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku”.(Q.S Adz- Dzariat : 56)

Ayat tersebut menjelaskan perintah Alloh sebagai Tuhan atas hambanya yaitu perintah untuk menjalankan kewajiban beribadah (*hablum minallah*). Bentuk beribadah ini dapat dikaitkan dengan sikap loyalitas dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Karyawan diberikan tugas dan kewajiban oleh pemimpin mereka atas pekerjaan yang dilakukan oleh karena itu, mereka berkewajiban dan untuk menjalankan dan meyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggungjawab yang diberikan seorang karyawan kepada atasan dan perusahaanya (*hablum minannas*).

Sikap loyalitas tidak tumbuh dengan sendirinya pada diri karyawan, maka seorang atasan atau pemimpin hendaklah memberikan sikap, fasilitas dan balasan yang sesuai kepada karyawannya atas pekerjaannya. Pemberian fasilitas serta balasan dalam pekerjaan dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian kompensasi yang sesuai. Selain pemberian tersebut, seorang pemimpin tentunya tidak terlepas terkait tanggungjawab atas

bawahnya supaya mereka bisa patuh, menaati peraturan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karena hal demikian, maka perlunya seorang pemimpin dengan sikap yang tercermin dari kesungguhan dan perhartianya dalam mengayomi, menggerakkan, membina serta dapat mengarahkan semua karyawannya guna menggali potensi mereka sehingga terarah pada tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan tersebut (Adiba, 2018).

Ratnasari (2014) memberikan penjelasan kalau kepemimpinan atau gaya kepemimpinan atau dalam Islam adalah khalifah dimana mereka mempunyai tanggungjawab dan tugas sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ .

Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" . (Q.S Al-Baqarah : 30)

Berdasarkan ayat yang tertulis diatas, maka dapat diketahui bahwa adanya manusia di bumi yaitu sebagai khalifah atau pemimpin. Dan tugas khalifah adalah mereka dapat mengolah apa yang ada di bumi ini sebagai bentuk ibadah kepada Alloh SWT. Tujuannya adalah mewujudkan perdamaian dan kesejahteraan bagi manusia. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggungjawab kepada sumber daya yang ada pada kendalinya dengan sebaik-baiknya. Sumber daya yang ada dapat berbentuk sumber daya alam, buatan, maupun manusia (karyawan).

Kenyamanan bekerja adalah sesuatu yang sangat diperlukan dalam bekerja, hal ini dikarenakan lingkungan yang nyaman akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan dan mengurangi beban stress karena

tugas yang diberikan. Tetapi sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman tentunya akan mengakibatkan kita merasa lebih terbebani dan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal. Kinerja seorang karyawan tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang ada diantaranya seperti kemampuan, kedisiplinan, dan lingkungan. Jika kinerja seorang karyawan baik maka tentunya akan mempunyai sikap loyalitas terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang islami menurut ajaran agama islam adalah lingkungan kerja dimana keberadaan manusia dengan lingkungannya ditujukan untuk saling bangun membangun, melengkapi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berdasarkan kebutuhan masing-masing(Salsa et al., 2021).

Dalam pekerjaan, seorang karyawan pasti akan mendapatkan balasan atau kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa uang atau non uang. Di negara Indonesia balasan atas jasa atau kompensasi identik dengan upah dan gaji. Padahal, keduanya merupakan salah satu jenis dari kompensasi. Kompensasi yang baik adalah kompensasi yang di dapat dari pekerjaan yang baik. Penjelasan ini berdasarkan sabda Nabi Muhammmad SAW yang artinya “Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim” (H.R Tabrany). Hal ini dikarenakan pekerjaan yang halal akan mendatangkan rezeki yang halal dan juga baik sehingga akan menarik keberkahan datang baik di dunia maupun akhirat (Mahfud, 2019).

Mengenai pemberian kompensasi, Alloh SWT berfirman pada surah An-Nahl : 97)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An Nahl [16]: 97)

Rosululloh SAW juga bersabda dalam riwayat Ibnu Majah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : " Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah)

Berdasarkan ayat Al-Quran serta hadis tersebut, dapat diketahui bahwa Allah memerintahkan agar memberikan balasan yang baik kepada seseorang atas pekerjaannya sebelum usai kering keringatnya. Maksud dari sebelum kering keringatnya adalah pemberian balasan atas pekerjaan atau kompensasi baik berupa upah maupun gaji harus diberikan secepatnya setelah pekerjaan dilakukan. Agama Islam menjelaskan bahwa besarnya imbalan yang diterima seorang karyawan dari atasannya hendaknya dapat mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari dengan mempertimbangkan berapa besarnya biaya hidup sehari-hari yang ada pada daerah tersebut. Hal ini sesuai dengan teori keadilan organisasi yang mengemukakan bahwa pemberian alokasi sebagai bentuk menghargai seseorang adalah sesuai dengan kontribusinya yang didasarkan pada kesetaraan dan kebutuhan (Arwani, 2017). Reward yang diberikan juga harus cukup untuk mereka membeli pangan, sandang, dan papan sebagai tempat tinggal dan kendaraan yang digunakan. Tidak adanya perbedaan dalam pemberian penghargaan pada seorang pekerja baik dari gender maupun hal-hal lain dari pekerja tersebut (Mukri & Sa'diyah, 2021)

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode ini dapat dimaknai sebagai suatu design analisis yang digunakan berupa statistik yang berdasar pada filosofi positivisme dan digunakan untuk mencari tahu populasi dan sampel dan data yang diperoleh berupa angka dengan memperhatikan aturan ilmiah seperti terukur, empiris, sistematis, objektif, serta rasional (Sugiyono, 2022).

B. Tempat dan waktu penelitian

Dalam melakukan penelitian bertempat di Gudang Zamzam Time Purwokerto tepatnya berada di Komplek Perumahan Griya Karang Indah Blok K-1, Gandasuli, Karangpucung, Kec. Purwokerto Sel., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53142. Objek penelitian adalah karyawan Zamzam Time Purwokerto. Waktu penyusunan penelitian yaitu sejak bulan Februari 2014 sampai dengan april 2024.

C. Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang memuat objek-objek atau entitas-entitas dengan ciri-ciri tersendiri yang sebelumnya peneliti tentukan supaya dapat mempelajarinya dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Populasi yang diambil terdiri dari karyawan Zamzam Time Purwokerto sejumlah 52 karyawan.

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan bagian dari sebuah populasi dan memiliki karakteristik yang dapat mewakili karakteristik populasi yang dipilih (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Maksud dari teknik *non-probability sampling* adalah sebuah

yang tidak memberikan peluang/ kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit dan peneliti juga ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2022).

D. Variabel dan Indikator

Penelitian ini memuat variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), diantara penjelasannya adalah:

1. Variabel Penelitian

a. Variabel independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mengakibatkan perubahan atau peristiwa pada variabel terikat (Sugiyono, 2022). Penelitian ini terdiri tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3).

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) terikat merupakan yang menjadi akibat dan dipengaruhi sebab adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). Penelitian ini hanya ada satu variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y).

2. Indikator Penelitian

a. Indikator variabel gaya kepemimpinan

1) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara beberapa alternatif yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. Keputusan yang diambil harus didasarkan pada informasi yang akurat dan relevan, serta mempertimbangkan konsekuensi dari setiap pilihan yang ada.

2) Motivasi

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik), seperti imbalan finansial atau pengakuan atas prestasi kerja.

3) Komunikasi

Komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi antara individu atau kelompok dalam konteks kerja. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi, mengurangi konflik, dan memperkuat hubungan antar individu di tempat kerja.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan ini untuk memastikan kinerja timnya tetap optimal.

5) Bertanggungjawab

Bertanggungjawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk menerima konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil. Seorang individu yang bertanggungjawab akan mengakui kesalahan yang dilakukan dan berusaha untuk memperbaiki situasi tersebut.

6) Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengalihkan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengendalikan emosi negatifnya dalam situasi tertentu. Kemampuan ini penting dalam menghindari konflik, membuat keputusan yang rasional, dan menjaga hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

b. Indikator variabel lingkungan kerja

1) Pencahayaan

Pencahayaan dalam lingkungan kerja bukan hanya listrik, melainkan juga tata pencahayaan matahari sehingga membuat nyaman mata dan tidak mengganggu saat karyawan bekerja sehingga karyawan akan lebih nyaman dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Putra & Sriathi, 2018)

2) Udara

Tempat kerja merupakan salah satu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan hendaknya memberikan karyawan tempat kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara yang cukup baik.

3) Kebisingan

Setiap karyawan mempunyai tugas yang berbeda-beda tergantung pada pekerjaannya. Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi penuh tentunya memerlukan ketenangan yang maksimal guna memudahkan pekerjaan yang dilakukan.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna yang kurang pas seperti terlalu mencolok akan mempengaruhi konsentrasi, dan akan mengganggu kenyamanan mata saat bekerja.

5) Persyaratan ruang

Ruang gerak yang cukup, tidak terlalu sempit dan tidak terlalu lebar perlu digunakan sebagai efisiensi kerja seorang karyawan atas hak fasilitas yang didapatkan oleh setiap karyawan.

6) Keamanan kerja

Kemamanan kerja yang diperoleh karyawan adalah baik keamanan atas diri sendiri dan barang pribadi. Rasa gelisah yang akan dirasakan karyawan apabila merasa tidak

nyaman akan membuat semangat karyawan menjadi menurun sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal.

7) Hubungan karyawan

Hubungan antara karyawan merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hubungan yang baik antara karyawan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, memperkuat tim, dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

c. Indikator variabel kompensasi

1) Gaji

Gaji merupakan hak yang karyawan terima sebagai kompensasinya kepada perusahaan

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kebijakan yang dibuat perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai sarana untuk menunjang kelancaran dan memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

d. Indikator variabel loyalitas karyawan

1) Kepatuhan dan ketaatan

Segala kebijakan yang dikeluarkan perusahaan sebagai bentuk manajemen baik berupa aturan maupun lainnya yang ditujukan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas dapat ditaati dan dipatuhi dengan baik. Hal

ini akan menumbuhkan sikap disiplin pada karyawan sehingga guna mencapai tujuan perusahaan.

2) Bertanggung jawab

Setiap karyawan akan diberikan tugas oleh perusahaan tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik serta kesadaran penuh atas resiko dalam pelaksanaan tugasnya

3) Pengabdian atau kesetiaan

Perusahaan tempat bekerja merupakan salah satu identitas dan jati diri yang dimiliki oleh seorang karyawan. Maka dari itu, menjaga nama baik perusahaan, konsisten dan istiqomah kepada perusahaan adalah hal yang harus dimiliki oleh karyawan perusahaan.

4) Kejujuran

Karyawan akan diberikan tugas dari perusahaan sebagai amanah supaya dilakukan dengan sebaik-baiknya. Berbicara apa adanya atas apa yang telah dilakukan merupakan suatu bentuk pelaksanaan amanah kepada perusahaan tanpa menyembunyikan apapun.

Berikut ini disajikan tabel yang menjelaskan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin lakukan saat	1. Pengambilan keputusan 2. Motivasi 3. Komunikasi

	<p>memimpin anggota atau bawahannya guna pencapaian sebuah tujuan (Edwin et al., 2016)</p>	<p>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</p> <p>5. Bertanggungjawab</p> <p>6. Kemampuan mengendalikan emosi (Kartono, 2008)</p>
<p>Lingkungan kerja (X₂)</p>	<p>Lingkungan kerja adalah bahan dan alat yang melingkupi lingkungan tempat kerja, kondisi pekerjaan, cara bekerja, baik perorangan maupun kolektif. (Sedarmayanti, 2012)</p>	<p>1. Pencahayaan</p> <p>2. Udara</p> <p>3. Kebisingan</p> <p>4. Penggunaan warna</p> <p>5. Persyaratan ruang</p> <p>6. Keamanan kerja</p> <p>7. Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2012)</p>
<p>Kompensasi (X₃)</p>	<p>Kompensasi merupakan semua hal yang seseorang terima sebagai imbalan atas jasa pekerjaannya. (Hasibuan, 2011)</p>	<p>1. Gaji</p> <p>2. Insentif</p> <p>3. Tunjangan</p> <p>4. Fasilitas (Hasibuan, 2022)</p>

Loyalitas karyawan (Y)	Loyalitas karyawan merupakan suatu keinginan dan kesetiaan karyawan untuk menetap dan bertahan pada perusahaan tempat dia bekerja. (Mursita, 2015)	1. Kepatuhan dan ketaatan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian atau kesetiaan 4. Kejujuran (Sulasih, et al., 2021)
------------------------	--	--

E. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara pada Tim Gudang Zamzam Time dan menyebarkan kuesioner pada karyawan Zamzam Time Purwokerto sebagai sampel penelitian .

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai pustaka seperti jurnal, buku, ataupun website yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan data

1. Observasi

Observasi adalah sebuah rangkaian proses yang disusun secara kompleks diantara rangkaian proses baik itu secara psikologis maupun biologis. Proses pengamatan dan ingatan merupakan 2 proses yang terpenting saat melakukan observasi (Sugiyono, 2022). Observasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan mendatangi Gudang Zamzam Time di Purwokerto. Teknik observasi yang dilakukan adalah observasi non-partisipan dengan metode observasi tidak terstruktur. Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Dalam melakukan observasi, peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, melainkan hanya berupa rambu-rambu pengamatan(Sugiyono, 2022).

2. Wawancara

Sebelum melakukan studi pendahuluan maka perlu mencari permasalahan yang akan diteliti guna mengetahui berbagai informasi yang diperlukan secara lebih mendalam, teknik pengumpulan tersebut dinamakan sebagai wawancara. Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur yang artinya wawancara tersebut bebas dan tidak menggunakan pedoman khusus yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dalam mengumpulkan data yang diperlukan (Sugiyono, 2022).

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan bentuk pernyataan yang diberikan peneliti kepada responden guna mendapatkan sebuah data. Metode pengumpulannya yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Zamzam Time secara online menggunakan media Google form sehingga responden dapat mengisi kuesioner dengan cepat dan efisien. Bentuk kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert Summated Rating (LSR) guna pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun kelompok pada suatu kejadian sosial. Kuesioner penelitian ini akan disebarakan kepada 52 responden yang merupakan karyawan Zamzam Time Purwokerto. Peneliti mengajukan pernyataan

terkait dengan variabel penelitian berupa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang karyawan terima sebagai bentuk pengukuran terhadap loyalitas yang dimiliki karyawan. Skala likert yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai respon dengan skala 1 -5 yang masing-masing merupakan pendapat responden. Berikut ini disajikan tabel dari pengukuran skala liker:

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2022)

4) Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pencarian informasi tentang subjek penelitian dalam bentuk file atau arsip. Penelitian ini menggunakan data arsip dari jumlah karyawan Zamzam Time Purwokerto.

G. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu menyamakan data yang langsung diperoleh dari subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh peneliti (Sugiyono, 2022). Uji validitas memeriksa apakah kuesioner tersebut benar atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang dikandungnya dapat memberikan informasi terkait hal yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Dalam melakukan uji validitas, peneliti menggunakan rumus dari korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan dari rumus di atas:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y $A = \pi r^2$

n : Jumlah sampel

$n \sum xy$: Jumlah Hasil kali nilai x dan y

$\sum y$: jumlah nilai y

$\sum x$: Jumlah nilai x

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat nilai x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat nilai y

Uji ini dilakukan untuk mengambil keputusan pada pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau 0,05 :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan tingkat konsistensi dan kestabilan data (Sugiyono, 2022). Data yang diolah haruslah reliabel agar tidak menghasilkan sebuah kesimpulan yang biasa. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila pengukurannya membuahkan hasil yang konsisten dari masa ke masa. Sebelum melakukan uji reliabilitas, maka perlu melakukan uji validitas terlebih dahulu dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang valid (Sugiono, 2022). Pengujian menggunakan *Cronbach' Alpha* yaitu jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen disebut reliabel. Berikut ini merupakan rumus dari Koefisien Alpha Cronbanch:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i : Koefisien Alpha Cronbanch

k : Banyaknya item

st^2 : Jumlah varians item
 $\sum st^2$: Varian total

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asusmsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan guna menguji apakah dalam suatu regresi variabel bebas dan terikat atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil dari pengujian statistik akan menurun apabila variabel tidak berdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang artinya data akan berdistribusi secara normal apabila nilai signifikansinya diatas 5 persen atau 0,05. Begitupun sebaliknya apabila hasil dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi, supaya diketahui apakah adanya korelasi antara varibel independen dengan variabel dependen maka memerlukan uji multikolinearitas (Ghazali, 2016). Dampak dari pengujian ini yaitu menimbulkan variabilitas yang tinggi pada sampel. Hal ini artinya, standar erornya besar yang akan mengakibatkan saat pengujian koefisiensi maka nilai t hitung lebih besar dari dari t tabel. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen.

Supaya mengetahui ada maupun tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat ditentukan nilai toleransi dan nilai Variance Inflasi Faktor (VIF). Nilai toleransi mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dikarena $VIF = 1/\text{toleransi}$ dan

menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF >10 digunakan sebagai batasan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan guna memeriksa apakah terdapat perbedaan variance residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. Disebut heteroskedastisitas apabila variansnya berbeda. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda yaitu melalui melihat nilai prediksi atau scatter plot pada variabel terikat, yaitu H. SRESID, dengan sisa kesalahan, mis. H. ZPRED, untuk dipertimbangkan. Apabila tidak ada pola tertentu dan tidak di bawah maupun diatas nol di sumbu y, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak mengandung heteroskedastisitas adalah bentuk penelitian yang baik (Sugiyono, 2022).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah memprediksi bagaimana variabel terikat (kriteria) meningkat dan menurun saat 2 atau lebih variabel bebas menjadi prediktor kenaikan dan penurunannya. Oleh karena itu, analisis ini dilakukan apabila jumlah variabel independen paling sedikit dua (Sugiyono, 2022).

Peneliti menggunakan uji analisis regresi berganda Karena untuk menguji hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen serta digunakan sebagai alat untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Persamaan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (loyalitas karyawan)

a = konstanta

$b_1b_2..b_n$ = koefisien regresi

$X_1X_2..X_n$ = variabel bebas

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = kompensasi

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang yang digunakan sebagai jawaban dari rumusan masalah pada penelitian. Hipotesis yang digunakan berupa hipotesis asosiatif (hubungan) dengan model pengujian *Two Tail Test* (uji dua pihak) yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), jika salah satu ditolak pasti yang lain diterima sehingga diambil keputusan tegas yaitu jika H_0 ditolak. dan H_a diterima.

a. Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Loyalitas Karyawan). Pengujian ini dilihat dari penerimaan/penolakan hipotesis dengan nilai $\alpha = 0,05$ serta mencari nilai *degree of freedom* (df) dengan rumus ($df = n-k$).

Cara pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima

Uji t juga dapat dilihat dari tingkat signifikannya, yaitu :

- 1) Jika tingkat signifikan $> 0,05$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima
- 2) Jika tingkat signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji F

Pada dasarnya pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Uji F ini bisa dijelaskan menggunakan analisis varian (ANOVA) dengan melihat tingkat signifikan atau membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Rumus F tabel yaitu sebagai berikut :

$$F_{tabel} = (df_1 ; df_2)$$

$$= (k ; n-k-1)$$

Cara pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikan $\leq 0,05$ berarti model diterima
- 2) Tingkat signifikan $\geq 0,05$ berarti model ditolak

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika F hitung \leq F tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima
- 2) Jika F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam regresi linier, dilakukan uji yang disebut koefisien determinasi untuk melihat seberapa baik variabel bebas dapat menggambarkan variasi variabel terikat secara bersama-sama. Adjusted R Square merupakan koefisien determinasi yang sudah disesuaikan dengan ukuran sampel dan jumlah variabel untuk mengurangi unsur ketika variabel ditambahkan atau ukuran sampel diperbesar. (Suliyanto, 2011). Nilai koefisien terletak diantara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), jika R^2 semakin mendekati 1 maka akan semakin baik

d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

- 1) H_1 : ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

H_1 : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

- 2) H_2 : ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

H_2 : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

3) H3 : ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

H3 : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

4) H4 : ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

H4 : diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)



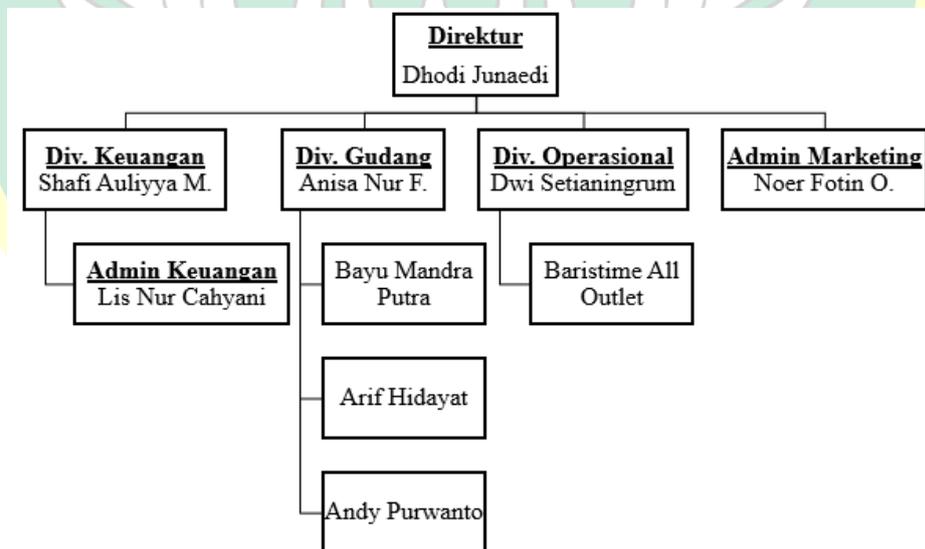
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Zamzam Time merupakan sebuah usaha yang berorientasi dalam bidang menjual minuman. Usaha ini berdiri sejak tahun 2019 lalu yang didirikan oleh owner yang bernama Dhodi Junaedi bersama sahabatnya. Pada mulanya usaha ini hanya mempunyai 1 outlet dengan menu pertamanya yaitu Thai Tea. Outlet pertama ini berada di Jalan Gelora Indah 1, Arcawinangun, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, kode pos 53113. Saat ini Zamzam Time sudah ada 39 outlet yang tersebar di Purwokerto, dan sebagian kecil berada di Purbalingga. Lokasi gudang atau pusat kantor Zamzam Time ada di Purwokerto tepatnya di komplek Perumahan Griya Karang Indah, Purwokerto Blok K-1, Gandasuli, Karangpucung, Kec. Purwokerto Sel., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53142.

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Zamzam Time



Sumber : Data Pekerja Zamzam Time Purwokerto

2. Tugas dari masing-masing bagian organisasi

a. Direktur

- 1) Mengatur karyawan secara langsung

- 2) Mengelola dan mengurus hal penting perusahaan berdasarkan tujuan sesuai dengan kebijakan yang sudah dibuat
 - 3) Melaksanakan struktur organisasi sesuai pada kebijakan yang sudah dicantumkan didalam UU Perseroan Terbatas dan anggaran dasar perusahaan
- b. Divisi Keuangan
- 1) Membuat perencanaan keuangan perusahaan
 - 2) Mengawasi dan mengatur manajemen perusahaan
 - 3) Menentukan standar kualitas dan melakukan evaluasi serta memberikan pengarahan yang baik terhadap karyawan
- c. Divisi Gudang
- 1) membuat perencanaan perusahaan
 - 2) mengawasi dan mengatur manajemen perusahaan
 - 3) Menentukan standar kualitas dan mengadakan evaluasi serta memberikan pengarahan yang baik terhadap karyawan
- d. Divisi Operasional
- 1) Melakukan pengelolaan pada *workflow*
 - 2) Melakuukan pembuatan jadwal dan pengarrun jadwal kerja karyawan
 - 3) Melatih karyawan baru perusahaan
 - 4) Membantu menyelesaikan permasalahan maupun perselisihan yang terjadi antar karyawan
- e. Divisi Marketing
- 1) Membuat materi pemasaran dan promosi pada produk
 - 2) Membuat konten dan melakukan pemaksimalan pada mesin telusur (SEO) disitus web perusahaan
 - 3) Mengelola dan memantau *social media* serta melakukan riset pasar dan pelanggan
- f. Admin Keuangan
- 1) Membuat agenda atau kegiatan perusahaan
 - 2) Mengelola dokumen perusahaan

- 3) Melakukan pemberkasan baik dari arsip perusahaan, laporan, keuangan, dan penginputan data-data perusahaan
- g. Staff Gudang
- 1) Menyiapkan pesanan customer agar pengiriman produk tepat sesuai *schedule* yang ditentukan
 - 2) Menerima dan memproses stok inventaris dan bahan baku yang masuk
 - 3) Mengontrol kualitas pada barang masuk, sedang disimpan, atau yang keluar dari gudang

B. Karakteristik Responden

Dalam menganalisis data responden, peneliti mengklasifikasinya menjadi beberapa, diantaranya adalah karakteristik berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan terakhir, dan karakteristik berdasarkan lamanya bekerja. Berikut ini merupakan penjelasan dari karakteristik responden yang digunakan peneliti:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dibawah ini merupakan data jumlah responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	11	21%
2.	Perempuan	41	79%
Total		52	100%

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.1 menunjukkan data jumlah responden penelitian dengan jenis kelamin laki-laki 11 orang (21%) dari total responden, dan jenis kelamin perempuan 41 orang (79%) dari total responden. Maka dari itu, dapat diperoleh kesimpulan bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu 79% dari total responden yang ada.

2. Karakteristik responden berdasarkan rentang usia

Dibawah ini adalah data jumlah karakteristik responden berdasarkan rentang usia:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	18-25 Tahun	46	88%
2.	26-30 Tahun	5	10%
3.	>30 Tahun	1	2%
Total		52	100%

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.2 diatas menunjukkan data karakteristik responden menurut rentang usia. Terdapat responden yang berusia 18-25 th sebanyak 46 orang dengan persentase sejumlah 88%, jumlah responden yang berusia 26-30 th sejumlah 5 orang dengan persentase sejumlah 10%, dan jumlah responden usia >30 th hanya 1 orang dengan persentase sebesar 2%. Oleh karena itu, diperoleh kesimpulan bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini berusia 18-25 th dengan persentase sebanyak 88% dari total responden yang ada.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dibawah ini merupakan jumlah data responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SD/SMP	0	0%
2.	SMA	43	83%
3.	D1/D2/D3/S1	9	17%
Total		52	100%

Sumber : Data primer diolah

Tabl 4.3 menunjukkan data karakteristik responden menurut pendidikan terakhir yaitu responden dengan pendidikan terakhir SD/SMP itu tidak ada, kemudian dengan pendidikan terakhir SMA ada 43 orang (83%) dan dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3/S1 ada 9 orang (17%). Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan akhir SMA dengan persentase sebanyak 83% dari total responden yang ada.

4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Berikut ini merupakan jumlah data karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasrakan Lamanya Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	<0,5 Tahun	17	33%
2.	0,5-1 Tahun	11	21%
3.	>1 Tahun	24	46%
Total		52	100%

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.4 menunjukkan data karakteristik responden menurut lamayanya bekerja dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang lamanya bekerja <0,5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 33%, jumlah responen dengan dengan rentang lamanya bekerja 0,5-1 tahun sebanyak 111 orang dengan persentase sebesar 21%, dan jumlah responden dengan rentang lamanya bekerja >1 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 46%. Oleh karena itu, ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden mempunyai lamanya waktu lama bekerja yang cukup lama yaitu dengan rentan waktu >1 tahun dengan persentase 46%.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data
 - a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan guna mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang digunakan dengan tujuan mengetahui keakuratan dari setiap butir pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian (Ghazali, 2018). Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus perhitungan *pearson product moment*. Dikarenakan sebagai bahan uji instrumen awal penelitian guna menguji kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka peneliti hanya menggunakan 30 sampel dari jumlah total sampel yang akan digunakan yaitu 52. Jadi, nilai r_{tabel} dari 30 dengan taraf signifikansi 95% atau 0,05 adalah 0,361.

Pada uji validitas, pengambilan keputusan didasarkan pada hal berikut:

- 1) Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dikatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Analisis uji validitas menggunakan aplikasi pengolah data yaitu SPSS 26 dan berikut merupakan gambaran dari nilai korelasi yang dihasilkan. Berikut ini disajikan tabel hasil dari uji validitas yang sudah dilakukan:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,519	0,361	Valid
	X1.2	0,497	0,361	Valid
	X1.3	0,73	0,361	Valid
	X1.4	0,754	0,361	Valid
	X1.5	0,791	0,361	Valid
	X1.6	0,611	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,361	Valid
	X2.2	0,742	0,361	Valid
	X2.3	0,699	0,361	Valid

	X2.4	0,712	0,361	Valid
	X2.5	0,668	0,361	Valid
	X2.6	0,703	0,361	Valid
	X2.7	0,559	0,361	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,777	0,361	Valid
	X3.2	0,782	0,361	Valid
	X3.3	0,77	0,361	Valid
	X3.4	0,744	0,361	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,799	0,361	Valid
	Y2	0,919	0,361	Valid
	Y3	0,864	0,361	Valid
	Y4	0,853	0,361	Valid

Sumber : HasilOlah Data SPSS, 2024

Tabel 4.5 merupakan hasil dari pengujian validitas yang menunjukkan bahwa masing-masing dari item pernyataan pada setiap variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) berjumlah 6 pernyataan, lingkungan kerja (X_2) berjumlah 7 pernyataan, kompensasi (X_3) berjumlah 4 pernyataan, dan loyalitas karyawan (Y) berjumlah 4 pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang tersedia di kuesioner dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian pada instrumen penelitian dimana untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian yang digunakan reliabel atau tidak. Hal ini dapat ditunjukkan dengan apabila jawaban responden dari butir-butir pernyataan yang diajukan dapat konsisten dari masa ke masa jika diuji beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah uji validitas dan data dinyatakan valid. Pengujian ini memakai teknik *Cronbach' Alpha* yaitu jika Alpha bernilai $>0,6$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan aplikasi analisis data yaitu SPSS 26:

Tabel 4.6
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai hitung cronbach's alpha	Standar nilai cronbach's alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,73	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,811	0,6	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,769	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,874	0,6	Reliabel

Sumber : Hail Olah DataSPSS, 2024

Dari hasil penelitian yang tertera pada tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,73, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,811, Kompensasi (X₃) sebesar 0,769, dan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,874 memiliki nilai yang lebih tinggi dari standar nilainya yaitu 0,6. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah pengujian guna mengetahui apakah regresi variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak normal. Uji yang digunakan dalam pengujian normalitas ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Maksud pengujian ini yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai signifikansi diatas 5% atau diatas 0,05. Dan data dapat dikatakan tidak

berdistribusi normal jika nilai signifikansinya kurang dari 5% atau dibawah 0,05. Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorof Smirnov*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33180360
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.062
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hail Olah Data SPSS, 2024

Pada hasil uji normalitas yang ditunjukkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai nilai Asymp.Sig. (2-tailed) yaitu 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu sebuah pengujian guna mengetahui apakah didalam model regresi terdapat korelasi diantara variabel bebas dan variabel terikat atau tidak. Nilai regresi dikatakan baik adalah apabila hasilnya tidak terjadi multikolinearitas. Guna melihat apakah dalam suatu model regresi terjadi multikolinearitas atau tidak, dapat diketahui dari nilai *tolerance* VIF (*VarianceInflationFactor*) yang tertera pada hasil olah data SPSS 26 maupun aplikasi pengolah data lain yang digunakan.

Dasar pengambilan asumsi adalah:

- 1) Apabila nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ maka dinyatakan terjadi multikoleniaritas

- 2) Apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikoleniaritas

Berikut ini disajikan tabel hasil dari uji multikolineritas yang telah dilakukan:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.763	1.310
	Lingkungan Kerja	.583	1.714
	Kompensasi	.736	1.358

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

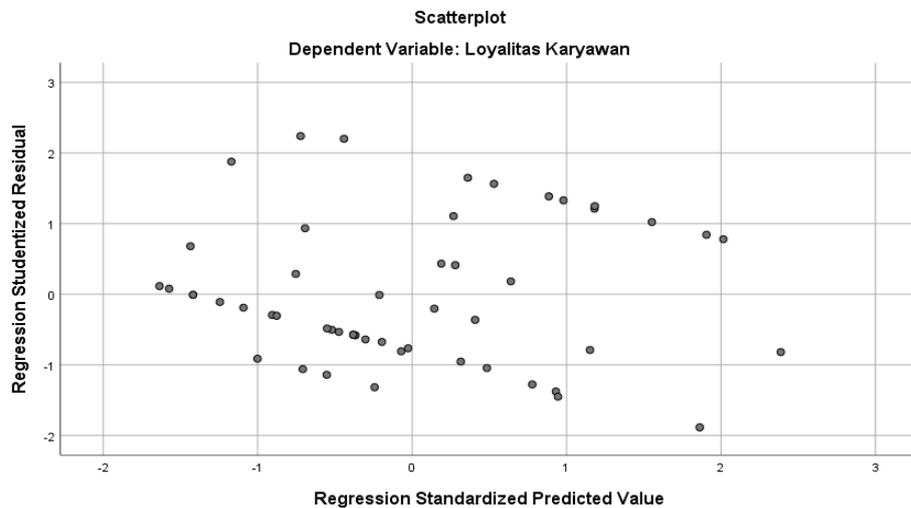
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 ditunjukkan hasil dari uji multikolineritas yang menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,310 dengan nilai *tolerance* 0,763, nilai VIF variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,714 dengan nilai *tolerance* 0,583, dan nilai VIF pada variabel kompensasi (X_3) adalah 1,358 dengan nilai *tolerance* 0.736. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut adalah >10 dan nilai *tolerance value* $> 0,1$ yang artinya, data tersebut tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian guna menguji apakah didalam model suatu regresi mengalami ketidaksamaan varians setiap variabel atau residual dilihat dari pengamatan lainnya.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Grafik Scattreplot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Pada gambar yang tertera diatas, ditunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang diambil berdasarkan grafik scattplot. Maka dapat diketahui bahwa titik-titik menyecar acak baik kanan, kiri, atas, dan bawah. Jika hasilnya menyebar, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dimana dalam kata lain model regresi layak digunakan.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan sebuah analisis yang digunakan guna menguji seberapa kuat pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat dengan jumlah variabel paling sedikit 2 (Sugiyono, 2022). Berikut ini merupakan rumus dari persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Ket :

Y = Variabel terikat (loyalitas karyaawan)

a = Konstanta

X₁ = Variabel gaya kepemimpinan

X₂ = Variabel lingkungan kerja

- X_3 = Variabel kompensasi
 b_1 = Koefisien regresi variabel X_1
 b_2 = Koefisien regresi variabel X_2
 b_3 = Koefisien regresi variabel X_3
 e = Nilai residu

Tabel 4.9
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	14.302	3.917		3.651	.001
	Gaya Kepemimpinan	.595	.130	.624	4.583	.000
	Lingkungan Kerja	.424	.141	-.482	-3.013	.004
	Kompensasi	.068	.180	.054	.378	.707

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 4.9, diatas maka menghasilkan pernyataan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 14,302 + 0,595X_1 + 0,424X_2 + 0,068X_3 + e$$

Keterangan :

a. $a = 14,302$

Nilai a adalah 14,302, yang artinya konstanta atau keadaan variabel terikat berupa loyalitas karyawan belum mendapat pengaruh dari variabel lain yang digunakan dalam penelitian diantaranya yaitu variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel terikat tidak akan mengalami perubahan dikarenakan tidak adanya variabel bebas.

b. $b_1 = 0,595$

Nilai koefisien regresi dari variabel X_1 yaitu 0,595, hal ini memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki

pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan yang artinya setiap variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,595, disertai dugaan bahwa penelitian ini tidak meneliti variabel lain.

c. $b_2 = 0,424$

Nilai koefisien regresi dari variabel X_2 yaitu 0,424, hal ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan yang artinya setiap variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,424, disertai dugaan bahwa penelitian ini tidak meneliti variabel lain.

d. $b_3 = 0,068$

Nilai koefisien regresi dari variabel X_3 yaitu 0,068, hal ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi (X_3) akan memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,068, dengan asumsi bahwa variabel penelitian ini tidak ditemukan variabel lain..

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (ji Parsial)

Uji adalah suatu bentuk pengujian guna mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara mandiri/ parsial. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika taraf signifikansi $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka H_a diterima.
- 2) Jika taraf signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka H_a ditolak.

- 3) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka H_a diterima.
- 4) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka H_a ditolak.

Guna menentukan besarnya nilai t_{tabel} , maka dapat dihitung melalui rumus dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= n - k - 1 \\
 &= 52 - 3 - 1 \\
 &= 48 \text{ (df)} \\
 &= 2,011
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari rumus diatas, maka diketahui bahwa besarnya nilai r tabel dari 52 responden yaitu 2,011. Dibawah ini akan dipaparkan hasil dari uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS 26:

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.302	3.917		3.651	.001
	Gaya Kepemimpinan	.595	.130	.624	4.583	.000
	Lingkungan Kerja	.424	.141	.482	3.013	.004
	Kompensasi	.068	.180	.054	.378	.707

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi yang tertera pada tabel 4.10 tersebut, maka menghasilkan pernyataan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat besarnya nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah

4,583. Sedangkan besarnya t_{tabel} adalah 2,011 ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima, hal tersebut artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto.

2) Berdasarkan hasil perhitungan, dilihat besarnya nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 3,013. Sedangkan t_{tabel} adalah 2,011 ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) dan nilai sig. sebesar $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima, hal ini artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto.

3) Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,378. Sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) dan nilai signifikansi sebesar $0,707 > 0,05$. Maka dari itu, berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, hal tersebut artinya variabel kompensasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto.

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah bentuk pengujian guna mengetahui apakah ada atau tidaknya variabel bebas (X) memberikan pengaruh kepada variabel terikat (Y) secara bersama-sama (simultan).

Berikut dasar pengambilan keputusan pengujian ini;

- 1) Jika taraf signifikansi $< 0,05$, berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas(X) terhadap variabel terikat (Y) maka H_a diterima.

- 2) Jika taraf signifikansi $> 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka H_0 ditolak.
- 3) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti terdapat pengaruh antara variabel independen(X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan/bersama-sama. Maka H_0 diterima.
- 4) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independenn (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan atau bersama-sama. Maka H_0 ditolak.

Untuk menentukan besarnya nilai F_{tabel} , maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (k ; n - k) \\
 &= (3 ; 52 - 3) \\
 &= (3 ; 49) \\
 &= 2,794
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dari rumus diatas, maka dapat diketahui besarnya nilai F_{tabel} dari 52 responden adalah 2,794. Berikut ini merupakan hasil dari uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS 26:

Tabel 4.11

Hasil Uji F (Simultan/ bersama-sama)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.772	3	14.257	7.565	.000 ^b
	Residual	90.459	48	1.885		
	Total	133.231	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil uji F yang tertera pada tabel 4.11 di atas dan berdasarkan aturan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,656 dan F_{tabel} yang sebelumnya sudah dihitung diatas adalah 2,794 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Kemudian, nilai dari probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, diambil kesimpulan bahwa H4 diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan dari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, maka nilai yang digunakan adalah pada *Adjusted R Square*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.279	1.37279

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dilihat dari tabel 4.12 diatas, diketahui besarnya nilai koefisien Adjusted R Square (R^2) adalah 0,279 atau 27,9 %. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi) yang dapat memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto sebesar 27,9%. Sedangkan selebihnya yaitu 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Berikut ini merupakan pembahasan dari tujuan penelitian ini berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, peneliti mengetahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto. Dilihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,583 > 2.011$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,595$ sehingga H_1 dapat diterima. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan atasan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula loyalitas yang akan diberikan oleh karyawan kepada Zamzam Time Purwokerto.

Dilihat dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban mereka adalah setuju akan pernyataan tersebut. Hal ini memberikan gambaran kepada peneliti bahwa gaya kepemimpinan owner cukup baik sehingga mempengaruhi sikap loyalitas yang diberikan karyawan. Diantara cara yang dilakukan oleh owner yang mencerminkan kepemimpinan yang baik diantaranya adalah adanya *sharing section* bagi karyawan baru untuk memotivasi dan memberikan pengarahan supaya karyawan dapat memahami bagaimana visi dan misi sebagai tujuan perusahaan dengan harapan kinerja yang akan diberikan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan konsep *goal setting theory* yang sudah dijelaskan sebelumnya. Selain memberikan motivasi, owner juga menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan, memberikan empati kepada karyawan jika sedang mengalami musibah, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk turut andil dalam

keputusan yang akan dibuat. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi sikap dari karyawannya. Hal ini berhubungan dengan *theory of planned behaviour* yang memiliki konsep bahwa perilaku seseorang akan mempengaruhi niat dan perilaku orang lain. Dalam Q.S Al Baqarah ayat 30 juga dijelaskan bahwa diturunkannya manusia di bumi adalah sebagai khalifah atau pemimpin yang bertugas untuk mengolah segala hal yang di bumi guna mewujudkan kesejahteraan dan perdamaian bagi umat manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liana dan Efitriana yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Ekadharma membuktikan sebuah hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa setiap pemimpin pastinya mempunyai strategi tersendiri guna mengembangkan dan memajukan perusahaannya. Pemimpin yang baik dituntut dapat mengatur, mengarahkan, dan mendorong orang lain terutama bawahannya dengan baik dan bijaksana sehingga akan tumbuh sikap loyalitas pada diri masing-masing karyawan yang nantinya akan memberikan dampak yang positif bagi pencapaian visi dan misi perusahaan (Liana & Efitriana, 2022).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan, peneliti dapat mengetahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,013 > 2,011$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,424 sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang difasilitasi oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan

semakin tinggi pula tingkat kelayaitasan yang diberikan karyawan kepada Zamzam Time Purwokerto.

Jawaban yang diberikan responden pada hasil kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Zamzam Time membuat karyawan nyaman untuk bekerja. Hal ini diukur dari beberapa indikator yang digunakan seperti pencahayaan yang baik, suhu udara, tingkat kebisingan, pewarnaan tempat bekerja, besarnya ruang gerak saat bekerja, dan hubungan yang terjalin antar karyawan mempengaruhi sikap yang diberikan seorang karyawan kepada pekerjaannya terutama sikap loyalitas yang diberikan. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan dan yang terjalin maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan yang diberikan. Salsa et al (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang islami menurut ajaran agama Islam adalah lingkungan kerja dimana keberadaan manusia dengan lingkungannya ditujukan untuk saling melengkapi untuk saling bangun membangun, melengkapi antara karyawan satu dengan lainnya berdasarkan kebutuhan masing-masing. Dalam teori kontrak psikologis, perusahaan tentunya akan menawarkan dan memberikan imbalan atas apa yang dilakukan yang akan membuat karyawan terikat dengan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi pertimbangan karyawan apakah akan menetap atau pindah ke perusahaan lain. Maka dari itu, semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan Cahyono dkk (2023) yang melakukan penelitian dan hasilnya adalah variabel lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Jawara Properti Indonesia. Hasil ini didasarkan pada hasil nilai sig 0,028 dimana $< 0,05$. Selain dilihat dari nilai sig. alasan mengapa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diantaranya adalah suasana kerja di perusahaan yang nyaman dan mendukung, fasilitas yang ada di perusahaan lengkap serta dapat

dimanfaatkan oleh karyawan, serta hubungan antar karyawan yang baik. (Cahyono et al., 2023)

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan, peneliti mengetahui bahwa variabel Kompensasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dimana menunjukkan bahwa besarnya $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,378 < 2,011$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,0707 > 0,05$ dan mempunyai nilai koefisien regresi $0,68$ sehingga H_3 ditolak. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan, tidak akan berpengaruh terhadap loyalitas yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan Zamzam Time Purwokerto.

Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara menunjukkan bahwa bahwa kompensasi dalam bentuk gaji yang diperoleh oleh karyawan yang diberikan perusahaan tidaklah terlalu besar. Namun, Zamzam Time tidaklah mempekerjakan karyawannya seperti kerja rodi. Zamzam time sendiri masih memperhatikan teori keadilan organisasi dimana memberikan alokasi tambahan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi leih yang diberikan. Bentuk alokasi tambahan ini diantaranya pemberian gaji tambahan jika karyawan mencapai target atau melebihi omset tiap bulannya, adanya beasiswa bagi karyawan yang sedang mengerjakan skripsi sebesar Rp. 600.000,00 rupiah, pemberian uang transportasi, dan pemberian takjil gratis kepada karyawan pada bulan suci ramadhan. Jika dilihat dari sudut pandang teologis maka hal ini sudah sesuai dengan yang tertera pada Q.S An-Nahl ayat 97 yang menjelaskan bahwa Alloh akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Meskipun dilihat dari gaji yang kecil tapi perusahaan masih mempertimbangkan kebutuhan karyawan. Hal ini akan menumbuhkan keinginan seorang karyawan berbakti kepada

perusahaanya akan membentuk sikap yang menganggap hasil kerja yang dilakukannya adalah sebuah prestasi kerja tanpa memandang besarnya imbalan yang diperoleh (Safitri, 2015).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Willy dan Dwiatmadja (2020) yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan di perusahaan PT. Tribun Berita Online belum sebanding dengan apa yang karyawan butuhkan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber menghasilkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum cukup kuat untuk membuat seorang karyawan supaya tetap menetap di perusahaan dalam waktu yang panjang. Hal ini disebabkan karyawan merasa tunjangan yang perusahaan berikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terutama budaya perusahaan dimana ada target harian serta bulanan yang harus karyawan penuhi. (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020)

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Zamzam Time Purwokerto

Dari hasil uji simultan (Uji F) yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto. Dari hasil perhitungan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,656 > 2,794$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis 4 diterima. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai *adjusted R Square* yaitu 27,9%, yang artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 27,9% dan selebihnya adalah 71,1% dimana dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t yang menunjukkan hipotesis 1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.
2. Berdasarkan uji t yang menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.
3. Berdasarkan uji t yang menunjukkan hipotesis 3 ditolak, artinya secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.
4. Berdasarkan uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima, artinya secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Zamzam Time Purwokerto.

B. Saran

Setelah diperoleh hasil penelitian yang melalui serangkaian proses dimulai dari analisis data, pengujian data, perolehan hasil dan kesimpulan dari penelitian, maka peneliti memiliki saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Zamzam Time Purwokerto

Bagi owner Zamzam Time diharapkan dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang dapat ditingkatkan meliputi gaji atau upah, tunjangan, dan insentif kepada karyawan sebagai penghargaan atas sikap loyalitas yang diberikan.

2. Bagi karyawan Zamzam Time

Kepada karyawan Zamzam Time Purwokerto diharapkan dapat mempertahankan sikap loyalitas yang mereka miliki kepada perusahaan dan dapat memberikan masukan terkait hal-hal yang perlu diperbaiki atau ditambahkan perusahaan sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda. Baik dengan mengembangkan variabel independen yaitu selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, peneliti selanjutnya bisa menambahkan atau mengganti dengan variabel lain seperti stres kerja, pengembangan karir, dan lain-lain. Selain itu dapat juga dengan menambahkan atau mengganti variabel dependen loyalitas karyawan dengan variabel lain seperti kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E. M. (2018). "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo". *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics*, Vol.2, No. 1.
- Ad Sondang P.Siagian, 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakaerta: Rineka Cipta
- Aginza, H & H, Harlina N. 2018. Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, Vol. 7, No 1.
- Arwani, A. (2017). Grand Theory Esensi Ilmu Sosial Dan Ekonomi. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, Vol 6. No. 1
- Cahyono, D. N., Wahono, B., & Wahyuningtyas, N. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan". *Riset Manajemen*, Vol. 12, No. 02.
- Edwin, N., Aprianto, K., & Organisasi, P. (2016). "Peran Komunikasi Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi Perspektif Islam". *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4, No. 2.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)". *SEIKO : Journal of Management & Business*, Vol. 5, No. 2.
- Emisa, R., & Heru Susanto, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, Vol 2. No. 3.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R. M. (2020). "Penafsiran Ibn Kasir Tentang Ayat-Ayat Istiqomah". *Al-Ijaz: Jurnal Kewahyuan Islam*, Vol 6, No. 1.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, I. S. (2006). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas". *E-journal*

FEB UNMUL, Vol. 8, No. 2.

- Liana & Efitriana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Skripsi, President University*, Vol. 5. No. 2.
- Mahfud, I. (2019). "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam". *Jurnal Madani Syari'ah*, Vol. 2.
- Malayu Lan Xia and Juan Wang. (2014). "Analysis on Policy Support System of Substituted Post Exercitation Based on Hotel Management Major". *Journal of International Conference on Science and Social Research*, Vol. 3, No. 5.
- Mapossa, J. B. (2018). "Loyalitasd Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kotas Bengkulu". *New England Journal of Medicine*, Vol. 372, No. 2.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)". *Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6, No. 1.
- Mas, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Vol. 16. No. 1..
- Merliyani, N. K. D., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada cv. tri bhakti advertising badung, bali. *Values*, Vol 5. No.1.
- Mukri, R., & Sa'diyah, M. (2021). "Prinsip Kompensasi Dalam Perspektif Islam". *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 3, No. 2.
- Putra, I. W. S., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8. No. 2.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 2.
- Ratnasari, R. T. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Pemasaran Internal terhadap Kinerja serta Kesejahteraan Karyawan Bank Islam di Jawa Timur*. Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Safitri, R. (2015). "Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No.

3.

Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 9. No. 2.

Salsa, S. N. A., Merliana Widyawati, & Vicky F. Sanjaya. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gula Putih Mataram Dalam Perspektif Hukum Islam". *QISTHOSIA : Jurnal Syariah Dan Hukum*, Vol. 2, No. 2.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika

Shafrani, Y. S. (2020). "Rancang Bangun Ekonomi Islamadiwarman Karim Dalam Kajian Epistemologi Islam". *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 2.

Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2015). "Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India". *International Bulletin of Business Administration*, Vol. 9.

Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Edited by T. Erang. Penerbit ANDI. Yogyakarta. Itama

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bndung.

Sulasih, S., Suliyanto, S., Novandari, W., & Munawaroh, A. (2022). "Memprediksi Niat Beli Produk Fashion Melalui Aplikasi Marketplace Dengan Theory Planned Behaviour Dan Product Knowledge Sebagai Variabel Moderasi Dengan Analisa Partial Least Square (PLS)". *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 10, No. 1.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset

Suwatno, Donni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2,(Yogyakarta: BPFE)

Tasmara, T. (2001). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta:

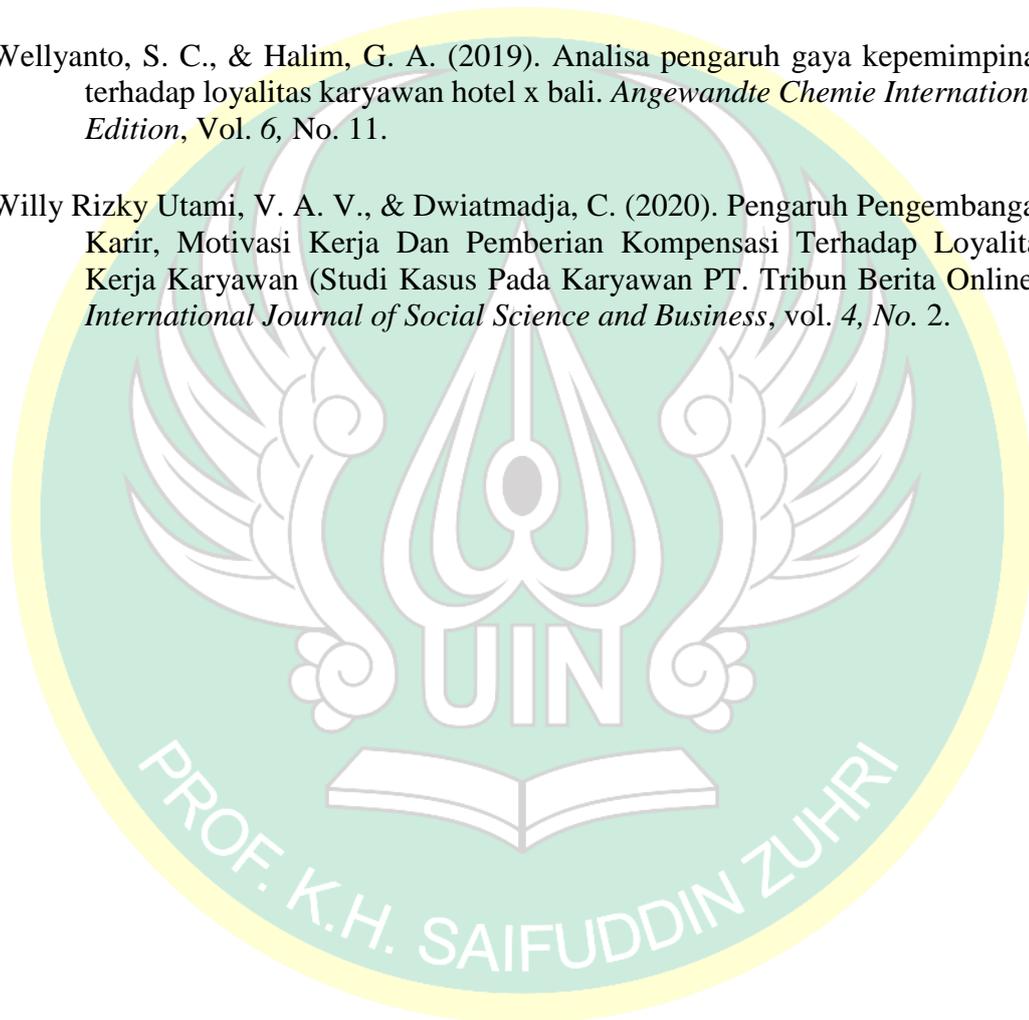
Gema Insani Press.

Umeozor, S. N. 2018. "Motivation and Human Resources in Libraries".
International Journal of Knowledge Content Development & Technology.

Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2.

Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2019). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan hotel x bali. *Angewandte Chemie International Edition*, Vol. 6, No. 11.

Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, vol. 4, No. 2.



LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto”

Responden yang terhormat, bersama dengan kuesioner ini, saya:

Nama : Evi Cahyani

NIM : 2017201038

Prodi/Fakultas : Ekonomi Syariah/ FEBI

Universitas : Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner sebagai bentuk pengumpulan data guna menyusun penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Zamzam Time Purwokerto”.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I selaku Karyawan Zamzam Time untuk mengisi daftar pernyataan yang ada sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I dan semua informasi yang terkumpul dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan keilmuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Purwokerto, 30 April 2024
Peneliti,



Evi Cahyani

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Anda hanya dapat memberikan 1 jawaban pada setiap pernyataan
3. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/saudara/i, pada kolom yang telah disediakan

4. Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

TS : Tidak Setuju = 2

N : Ragu-ragu = 3

S : Setuju = 4

SS : Sangat Setuju = 5

Identitas Responden

Nama	: *boleh tidak diisi
Jenis kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki <input type="radio"/> perempuan
Usia	<input type="radio"/> 18- 25 Tahun <input type="radio"/> 26-30 Tahun <input type="radio"/> >30 tahun
Pendidikan terakhir	<input type="radio"/> SD-SMP atau setara <input type="radio"/> SMA atau setara <input type="radio"/> D3/D4/S1 atau setara
Lama bekerja	<input type="radio"/> 0-0,5 tahun <input type="radio"/> 0,5-1 tahun <input type="radio"/> >1 tahun

Kuesioner Penelitian

1. Gaya kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan					
2.	Atasan memberikan motivasi ketika saya sedang di posisi terpuruk					
3.	Atasan saya menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan					
4.	Atasan dan bawahan bersama-sama menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi					
5.	Pemimpin selalu mengontrol perusahaan guna memajukan perusahaan					
6.	Ketika saya salah dalam melakukan pekerjaan, pemimpin selalu memberikan arahan untuk memperbaiki kesalahan					

2. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja					
2.	Ruang kerja saya memiliki suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja					

3.	Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja					
4.	Kombinasi warna di ruang tempat kerja membuat saya merasa nyaman					
5.	Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman					
6.	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain					
7.	Rasa kekeluargaan dan saling mendukung antar karyawan sangat saya rasakan selama bekerja di perusahaan					

3. Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Upah/gaji yang saya terima sudah sesuai dengan aturan					
2.	Pemberian insentif sudah dilaksanakan dengan adil sesuai dengan usaha yang telah saya lakukan					
3.	Tunjangan yang saya terima sudah adil dan layak					
4.	Fasilitas yang saya terima besarnya mengalami kenaikan dari waktu ke waktu					

4. Loyalitas

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya dapat menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan dengan baik					
3.	Saya dapat mengabdikan dan bekerja dengan tulus kepada perusahaan					
4.	Saya dapat bekerja dengan jujur					

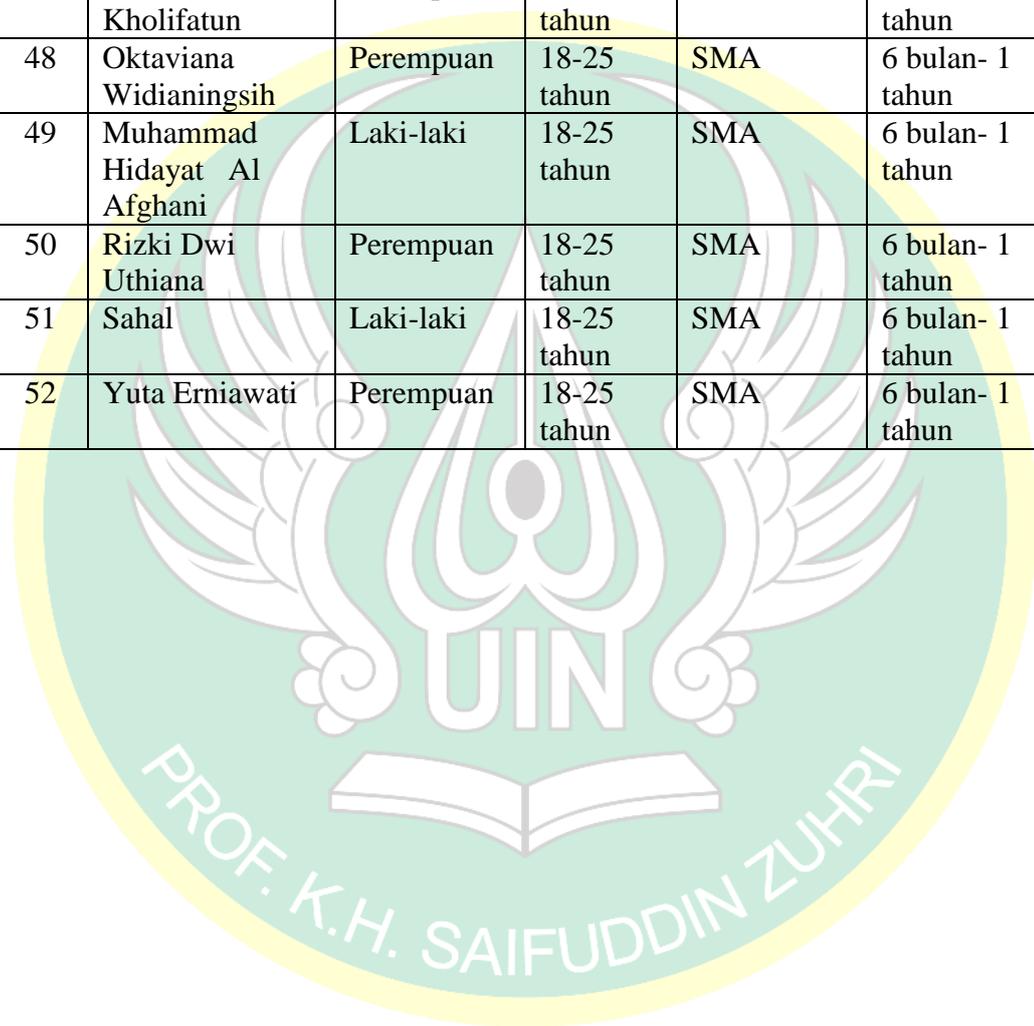


Lampiran 2. Data Identitas Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lamanya Bekerja
1	Nur arum sari	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
2	Ayu Okta Wulandari	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
3	Sachdiar	Laki-laki	26-40 tahun	D3/D4/S1	>1 tahun
4	Anisa Nur F	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	>1 tahun
5	Alifah Nur Aeni	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
6	Arif Hidayat	Laki-laki	26-40 tahun	SMA	>1 tahun
7	Andy Purwanto	Laki-laki	>30 tahun	SMA	>1 tahun
8	Dwi Setianingrum	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	>1 tahun
9	yunia sri nurjanah	Perempuan	26-40 tahun	SMA	>1 tahun
10	dwi nur cahyati	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
11	Shafi Auliyya M	Laki-laki	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
12	Syafa'atun Maftukhah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
13	Ghalib	Laki-laki	26-40 tahun	SMA	>1 tahun
14	Weni Lita anggraeni	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
15	Bayu Manda P	Laki-laki	26-40 tahun	D3/D4/S1	>1 tahun
16	Shinta nur jannah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
17	Anisa Rahma Diyanti	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
18	Mohammad Ridho Agus setiawan	Laki-laki	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
19	Frisma Via Anindita	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
20	Nurul Fitriani	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun

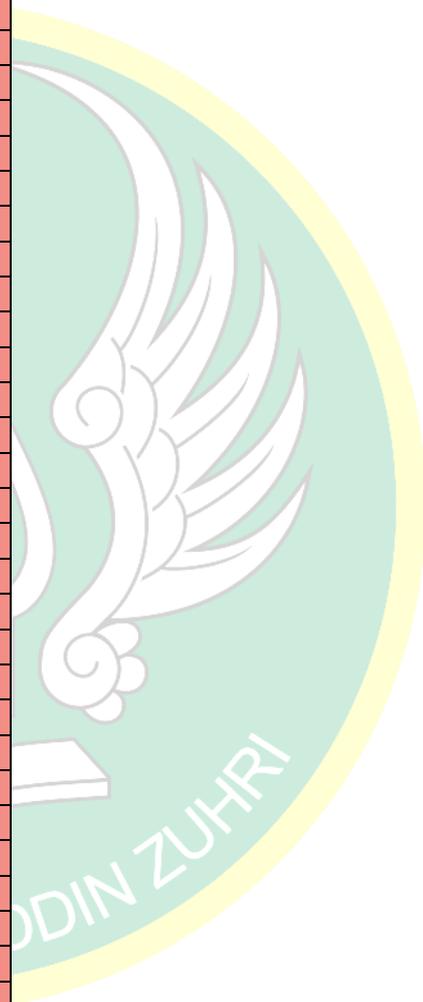
21	Nabila Kaliza	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	>1 tahun
22	Maha Alfi	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
23	Fatma Ariffina	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	>1 tahun
24	Eva Fatihatun Nikmah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	>1 tahun
25	shinta ade ningrum	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
26	Nabila	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
27	Fadilah Munawaroh	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
28	Khofifatu Riskiatun Nisa	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
29	Raffi Ismail	Laki-laki	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
30	Sulamiah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
31	ZENITA ALIF	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	0- 6 bulan
32	Feni Farikha	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	0- 6 bulan
33	Dhiya Humairoo Itrah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
34	hesti yuliana	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
35	Lili Amaliah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
36	Felina	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
37	Wiji Oktavianingsih	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
38	Muhamad Gani Fansyah	Laki-laki	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
39	Sulamiah	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
40	Dela Lutvita Ningrum	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
41	Fadillah Imfandani	Perempuan	18-25 tahun	SMA	0- 6 bulan
42	Bunga Prias Ramadhani	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun

43	Widya Utami	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
44	Dwi Siti Yulicha	Perempuan	18-25 tahun	D3/D4/S1	6 bulan- 1 tahun
45	Dwi Oktaviana Putri	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
46	febriana dian narulita	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
47	Erni Nur Kholifatun	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
48	Oktaviana Widianingsih	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
49	Muhammad Hidayat Al Afghani	Laki-laki	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
50	Rizki Dwi Uthiana	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
51	Sahal	Laki-laki	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun
52	Yuta Erniawati	Perempuan	18-25 tahun	SMA	6 bulan- 1 tahun



Lampiran 3. Data Tabulasi Responden

Res	Gaya Kepemimpinan						Jml
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	5	4	5	26
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	5	4	4	26
4	5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	4	4	5	25
6	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	5	4	5	4	28
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	5	4	5	4	4	26
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	4	4	5	3	4	25
12	4	3	5	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	5	4	5	26
15	5	5	4	4	4	5	27
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	4	5	4	5	5	27
18	5	5	5	4	5	4	28
19	5	5	4	4	4	4	26
20	4	4	5	4	4	5	26
21	4	5	4	5	4	4	26
22	4	5	4	4	5	5	27
23	5	4	5	5	5	5	29
24	5	4	4	4	4	4	25
25	5	4	5	5	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	4	5	4	4	25
29	5	4	4	5	4	4	26
30	4	5	4	5	4	5	27
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	5	4	4	5	26
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	5	25
35	5	4	5	4	5	4	27
36	5	5	5	4	4	5	28
37	5	4	4	5	4	4	26
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	5	5	5	5	4	28
41	4	4	5	4	4	5	26
42	5	4	4	4	5	4	26
43	4	5	4	4	4	4	25
44	5	4	4	5	5	5	28



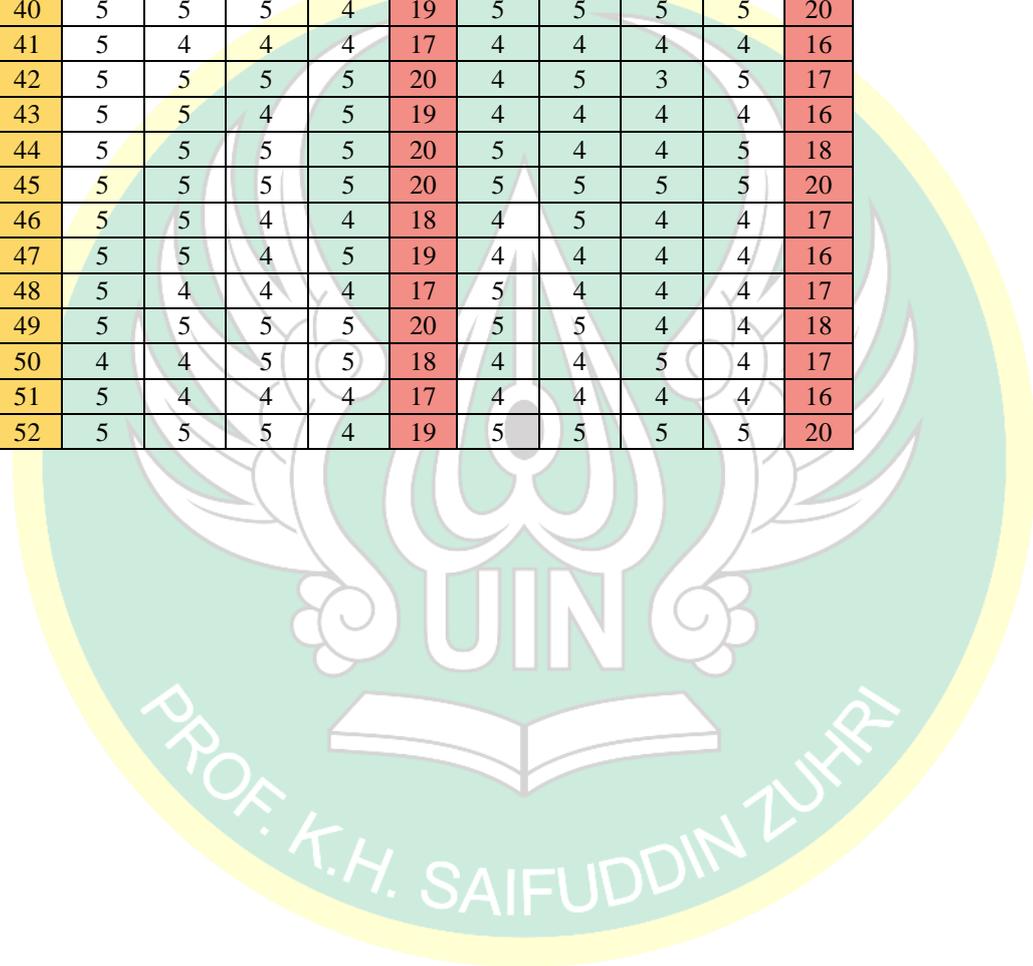
45	5	3	5	4	5	5	27
46	4	4	4	4	5	5	26
47	5	5	4	4	4	4	26
48	4	4	5	4	4	5	26
49	5	4	4	4	5	5	27
50	4	5	4	4	4	4	25
51	5	5	4	5	4	4	27
52	5	5	5	5	5	5	30

Res	Lingkungan Kerja							Jml
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	4	5	4	4	4	5	4	30
3	5	4	3	3	5	3	4	27
4	5	5	4	4	5	4	5	32
5	4	4	4	3	5	3	4	27
6	5	5	5	5	4	5	4	33
7	4	4	5	4	5	5	4	31
8	4	4	4	4	4	4	5	29
9	4	4	5	4	4	5	4	30
10	4	4	4	4	4	5	4	29
11	4	5	4	4	4	4	5	30
12	4	4	4	4	5	4	5	30
13	4	5	5	4	4	4	5	31
14	4	4	4	4	4	5	5	30
15	5	4	4	5	5	4	4	31
16	5	4	5	4	5	4	4	31
17	4	5	5	5	4	5	5	33
18	5	4	5	5	5	5	5	34
19	5	5	5	4	5	5	4	33
20	4	4	5	5	4	4	5	31
21	4	5	5	4	5	5	4	32
22	4	4	5	5	4	4	4	30
23	5	5	4	4	5	4	5	32
24	4	4	4	4	5	4	4	29
25	4	4	5	4	5	5	4	31
26	5	5	4	5	5	4	5	33
27	5	4	4	4	4	5	4	30
28	4	5	4	5	4	4	4	30
29	4	4	4	5	3	5	4	29
30	4	3	4	5	4	4	4	28
31	5	4	5	4	5	4	4	31
32	5	4	3	4	5	5	5	31
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	5	4	4	4	4	29
35	5	5	5	5	4	4	5	33
36	4	5	5	5	4	4	5	32

37	4	5	5	5	4	4	5	32
38	4	4	5	5	4	4	5	31
39	5	4	5	5	5	5	5	34
40	5	4	5	4	4	4	5	31
41	5	4	4	4	4	4	5	30
42	4	5	5	5	5	5	4	33
43	5	5	5	5	4	4	5	33
44	4	5	5	4	5	5	5	33
45	5	5	4	4	5	4	5	32
46	4	5	5	4	4	5	5	32
47	5	5	5	5	4	4	5	33
48	5	5	5	4	4	4	5	32
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	4	5	5	4	4	4	30
51	5	5	5	4	4	4	5	32
52	5	4	5	4	5	5	5	33

Res	Kompensasi				Jml	Loyalitas Karyawan				Jml
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	
1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
2	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
3	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
7	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
8	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17
9	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
10	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
11	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
12	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
13	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
14	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
16	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19
17	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
20	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18
21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
22	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
24	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
25	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
26	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
27	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18
28	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20

29	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
30	4	5	3	4	16	5	5	5	5	20
31	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
32	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20	3	5	5	3	16
34	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
35	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
36	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
37	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
38	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
39	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
40	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
41	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
42	5	5	5	5	20	4	5	3	5	17
43	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
44	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
46	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
47	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
48	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
49	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
50	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17
51	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
52	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20



Lampiran 4. Hasil Output Spss

A. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations						
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	Total
GK1	Pearson	1	.182	.319	.196	.239	.246	.519**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.335	.086	.299	.203	.191	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK2	Pearson	.182	1	.077	.241	.283	.166	.497**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.335		.686	.200	.130	.381	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK3	Pearson	.319	.077	1	.511**	.646**	.290	.730**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.086	.686		.004	.000	.120	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK4	Pearson	.196	.241	.511**	1	.505**	.324	.754**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.299	.200	.004		.004	.081	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK5	Pearson	.239	.283	.646**	.505**	1	.426*	.791**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.203	.130	.000	.004		.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK6	Pearson	.246	.166	.290	.324	.426*	1	.611**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.191	.381	.120	.081	.019		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.519**	.497**	.730**	.754**	.791**	.611**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	Total
LK1	Pearson	1	.534**	.359	.466**	.572**	.373*	.354	.733**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.002	.051	.009	.001	.042	.055	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30
LK2	Pearson	.534**	1	.288	.490**	.402*	.293	.557**	.742**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.002		.123	.006	.028	.117	.001	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30
LK3	Pearson	.359	.288	1	.554**	.356	.621**	.118	.699**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.051	.123		.001	.053	.000	.534	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30
LK4	Pearson	.466**	.490**	.554**	1	.263	.388*	.219	.712**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.001		.161	.034	.245	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30
LK5	Pearson	.572**	.402*	.356	.263	1	.386*	.297	.668**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.053	.161		.035	.111	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30
LK6	Pearson	.373*	.293	.621**	.388*	.386*	1	.239	.703**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.042	.117	.000	.034	.035		.204	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30
LK7	Pearson	.354	.557**	.118	.219	.297	.239	1	.559**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.534	.245	.111	.204		.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.733**	.742**	.699**	.712**	.668**	.703**	.559**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Kompensasi

		Correlations				
		K1	K2	K3	K4	Total
K1	Pearson Correlation	1	.453*	.362*	.573**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.012	.049	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	.453*	1	.608**	.325	.782**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.080	.000
	N	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.362*	.608**	1	.403*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000		.027	.000
	N	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	.573**	.325	.403*	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.027		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.777**	.782**	.770**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Variabel loyalitas Karyawan

		Correlations				
		LK1	LK2	LK3	LK4	Total
LK1	Pearson Correlation	1	.692**	.507**	.511**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.004	.000
	N	30	30	30	30	30
LK2	Pearson Correlation	.692**	1	.752**	.739**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
LK3	Pearson Correlation	.507**	.752**	1	.704**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000

	N	30	30	30	30	30
LK4	Pearson Correlation	.511**	.739**	.704**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.799**	.919**	.864**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.730	6

2. Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.811	7

3. Variabel Kompensasi

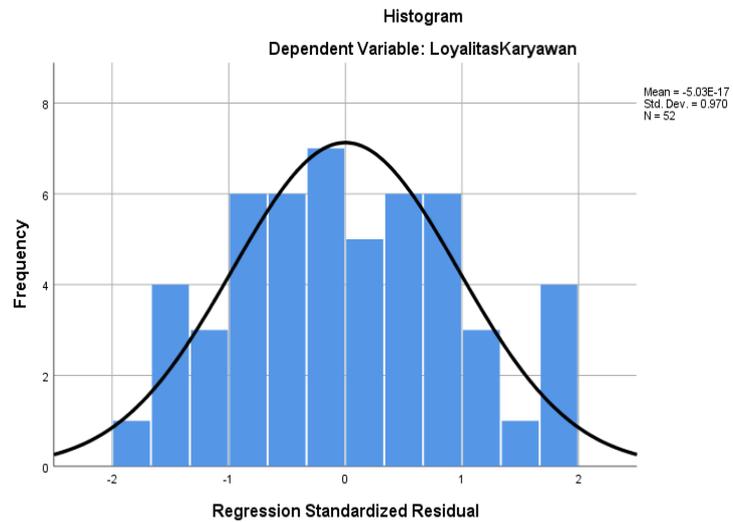
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.769	4

4. Variabel Loyalitas Karyawan

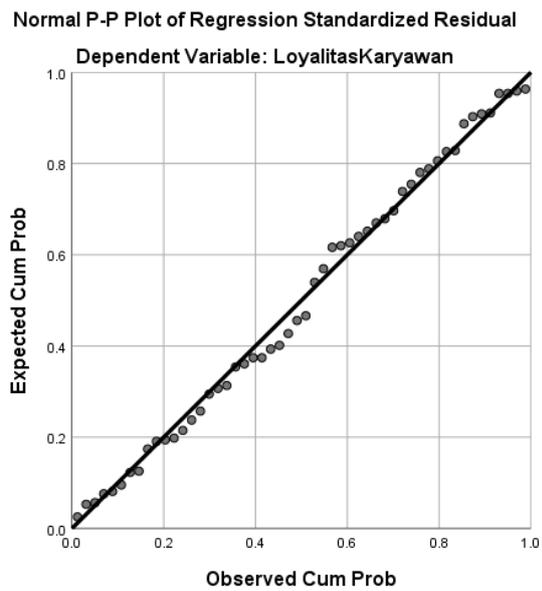
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.874	4

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



(Hasil Uji Histogram)



(Hasil Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33180360
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.062
Test Statistic		.063
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.

(Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

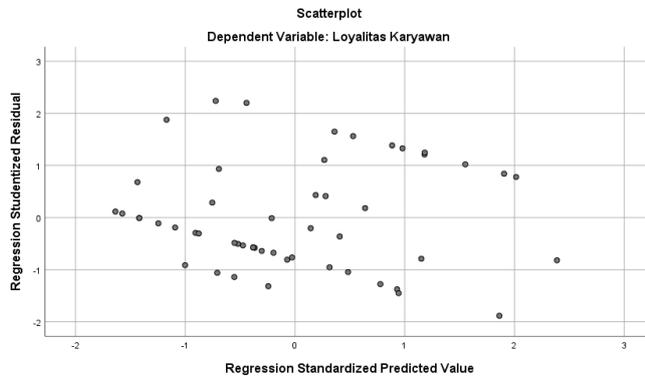
2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.763	1.310
	Lingkungan Kerja	.583	1.714
	Kompensasi	.736	1.358

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



D. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.302	3.917		3.651	.001
	Gaya	.595	.130	.624	4.583	.000
	Kepemimpinan					
	Lingkungan Kerja	.424	.141	-.482	-3.013	.004
	Kompensasi	.068	.180	.054	.378	.707

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.302	3.917		3.651	.001
	Gaya	.595	.130	.624	4.583	.000
	Kepemimpinan					
	Lingkungan Kerja	.424	.141	.482	3.013	.004
	Kompensasi	.068	.180	.054	.378	.707

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.772	3	14.257	7.565	.000 ^b
	Residual	90.459	48	1.885		
	Total	133.231	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

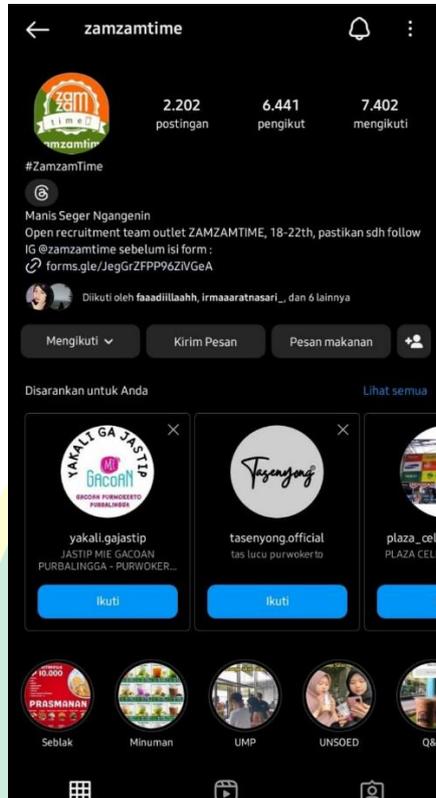
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.279	1.37279

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

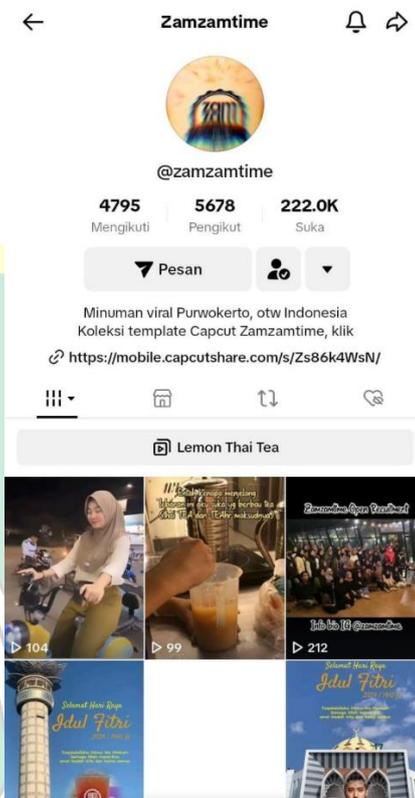
UIN
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 5. Tentang Perusahaan

1. Profile Socia Media



Gambar : Profil instagram Zamzam Time



Gambar : Profil tiktok Zamzam Time

2. Beberapa outlet Zamzam Time Purwokerto



Gambar : outlet Zamzam Time Gor Satria 1



Gambar : outlet Zamzam Time gor satria 2



Gambar : outlet Zamzam Time pahlawan



Gambar : outlet Zamzam Time Mulegh Unsoid



Gambar : Outlet Zamzam Time Sotengmas





Gambar : Zamzam Time Rita Super Mall

3. Menu usaha



Gambar : menu Zamzam Time

4. Karyawan Zamzam Time Purwokerto

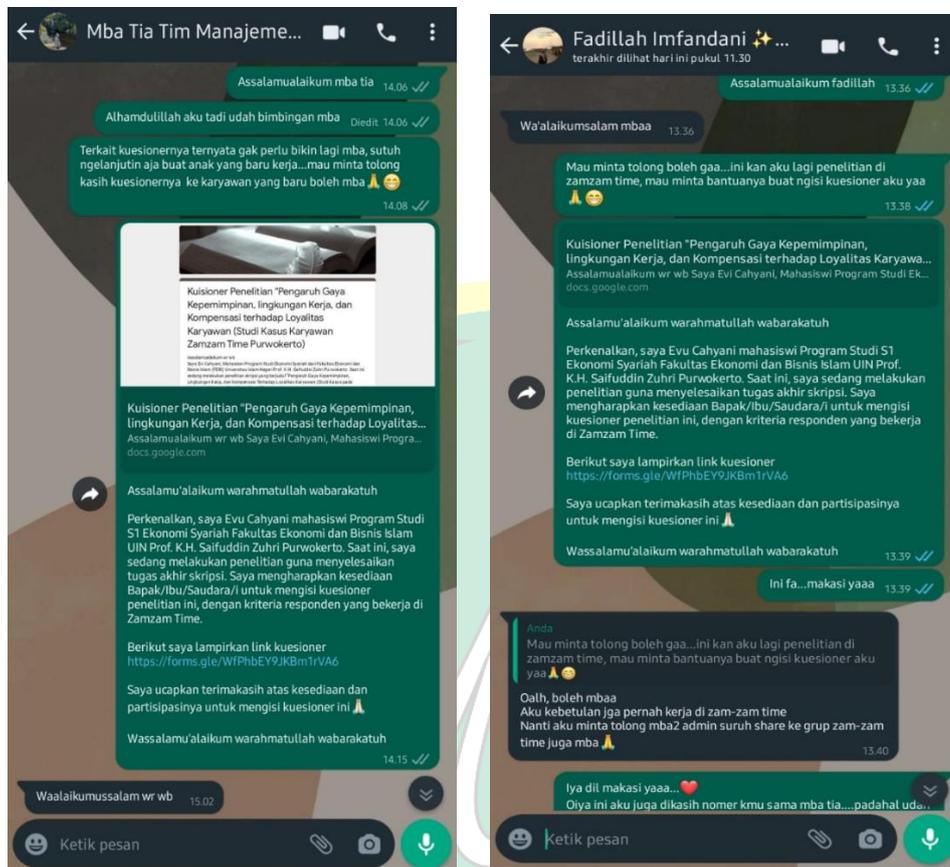


Gambar : karyawati Zamzam Time



Gambar : sharing bersama karyawan baru Zamzam Time

Lampiran 6. Bukti Penyebaran Kuesioner



Lampiran 7. Surat Izin Riset Individual



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 381/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/3/2024
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Purwokerto, 22 Maret 2024

Kepada Yth.,
Owner Zam Zam Time Purwokerto
di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Karyawan Zamzam Time Purwokerto)" maka kami mohon Bapak/ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa kami :

1. Nama : Evi Cahyani
2. NIM : 2017201038
3. Semester/Prodi : 8 / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2023/2024
5. Alamat : Sikampuh Rt 01 Rw 01, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek yang diobservasi : Karyawan Zam Zam Time Purwokerto
2. Tempat/Lokasi : Perusahaan Zam Zam Time Purwokerto
3. Waktu Obsevasi : 22 Maret s.d. 20 April 2024

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Koordinator Prodi Ekonomi Syariah

H. Sochimim

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Evi Cahyani
2. NIM : 2017201038
3. Tempat/Tgl. Lahir : Cilacap, 07 Oktober 2002
4. Alamat Rumah : Jl. Mursiyah Rt01/Rw01, Desa Sikampung,
Kec. Kroya, Kb. Cilacap
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Sahuri
Nama Ibu : Nafingah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK/PAUD : TK Masyitoh Sikampung, 2007
 - b. SD/MI, tahun lulus : MI Darwata Sikampung, 2014
 - c. SMP/MTs, tahun lulus : MTs Ma'arif Sikampung, 2017
 - d. SMA/MA, tahun lulus : MA Nurul Islam Sampang 2020
 - e. S. 1 tahun masuk : 2020
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Ponpes Nurul Islam Karangjati sampang
 - b. Ponpes Darul Falah Purwokerto Barat

C. Pengalaman Organisasi

1. KSPM FEBI UIN SAISU Purwokerto
2. GenBI Purwokerto
3. ISP Purwokerto
4. PKPT UIN SAIZU Purwokerto
5. PMII Komisariat UIN SAIZU Purwokerto

Purwokerto, 17 Mei 2024



Evi Cahyani
2017201038