DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 3, No. 2, Mei 2025, pp. 65 - 72
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v3i2.272

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di Jakarta Selatan

Buchori[1], Oryz Agnu Dian Wulandari[2], Ni Wayan F.A.L.[3]
[1] Manajemen, Universitas Catur Insan Cendekia, Cirebon, Indonesia
[2] Manajemen, Universitas Catur Insan Cendekia, Cirebon, Indonesia
[3] Manajemen, Universitas Catur Insan Cendekia, Cirebon, Indonesia

ori.buchori91@gmail.com, oryz.wulandari@cic.ac.id, niwayan.fitriana@cic.ac.id

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received April 20, 2025
Revised Mei 19, 2025
Accepted Mei 25, 2025

Keywords:
Leadership Style
Compensation
Loyalty

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee compensation and loyalty in the South Jakarta area. An effective leadership style is believed to enhance employees' perceptions of fairness and recognition, which in turn affects their loyalty to the organization. This research uses a quantitative approach with the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The population of this study includes all employees working in private and service sectors in South Jakarta, with a sample of 100 respondents selected using purposive sampling. The analysis results indicate that leadership style has a positive and significant influence on compensation, with a t-statistic of 36.208 and a p-value of 0.000. Furthermore, leadership style significantly affects employee loyalty, as shown by a t-statistic of 7.848 and a p-value of 0.000. These findings suggest that leaders who apply effective leadership practices can create a fairer compensation system and strengthen employee loyalty. This research provides practical implications for human resource management to develop strategic, employee-centered leadership training programs.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Gaya Kepemimpinan
Kompensasi
Loyalitas

Corresponding Author:
Buchori
Universitas Catur Insan Cendekia
Cirebon
ori.buchori91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompensasi dan loyalitas karyawan di wilayah Jakarta Selatan. Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan dan penghargaan, yang pada gilirannya memengaruhi loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada sektor jasa dan swasta di Jakarta Selatan, dengan sampel sebanyak 100 responden yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai t-statistik sebesar 36,208 dan p-value 0,000. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan dengan t-statistik sebesar 7,848 dan p-value 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu mempraktikkan gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan sistem kompensasi yang lebih adil dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan yang strategis dan berorientasi pada karyawan.

PENDAHULUAN

Tingkat loyalitas karyawan di berbagai perusahaan di Jakarta Selatan mengalami penurunan yang cukup signifikan dalam lima tahun terakhir. Berdasarkan data survei Human Resources Indonesia (2023), hanya 47% karyawan yang menyatakan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, turun dari 62% pada tahun 2018. Rendahnya loyalitas ini berdampak langsung terhadap tingginya tingkat turnover karyawan, terutama di sektor jasa dan retail. Salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas tersebut adalah kepemimpinan yang tidak adaptif dan kurang komunikatif. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi loyalitas melalui elemen organisasi lainnya, termasuk kompensasi.

Fenomena lain yang mendasari perlunya penelitian ini adalah adanya persepsi yang berbeda di kalangan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, meskipun berada dalam posisi dan tanggung jawab kerja yang serupa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki andil dalam pemberian kompensasi dan persepsi keadilannya di mata karyawan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Lembaga Riset Ketenagakerjaan Nasional (2022), sebanyak 39% responden merasa kompensasi yang diterima tidak mencerminkan kontribusi mereka secara proporsional. Perbedaan ini berpotensi menciptakan ketidakpuasan kerja yang berujung pada turunnya loyalitas. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri hubungan antara gaya kepemimpinan dengan persepsi terhadap kompensasi dan loyalitas.

Beberapa studi terdahulu telah membahas kaitan antara kepemimpinan dan loyalitas karyawan, namun hasilnya belum menunjukkan konsistensi. Penelitian oleh Susanto (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas, sementara penelitian oleh Ayu dan Prabowo (2020) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak langsung, melainkan dimediasi oleh kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian tersebut tidak secara eksplisit memasukkan kompensasi sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan tersebut.

Keterbatasan lain dari penelitian terdahulu terletak pada konteks geografis dan sektor usaha yang diteliti. Banyak penelitian dilakukan di wilayah industri besar atau lembaga pemerintahan, namun belum banyak yang mengambil fokus pada sektor swasta di wilayah perkotaan padat seperti Jakarta Selatan. Keunikan demografi, tekanan kompetitif, dan dinamika sosial-ekonomi di kawasan ini menjadi alasan penting untuk dilakukannya penelitian kontekstual. Selain itu, karakteristik perusahaan di Jakarta Selatan yang cenderung multikultural juga dapat memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi ruang kosong dalam kajian yang lebih spesifik secara geografis dan sektoral.

Kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang mengkaji peran kompensasi sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Pendekatan ini belum banyak dijumpai dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks lokal. Selain itu, penelitian ini juga mengombinasikan perspektif perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk memahami dinamika hubungan antara ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan strategi pengelolaan karyawan. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan retensi karyawan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompensasi dan loyalitas karyawan di Jakarta Selatan. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi peran mediasi dari kompensasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas. Penelitian ini akan memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana praktik kepemimpinan memengaruhi persepsi kompensasi dan dampaknya terhadap kesetiaan karyawan.

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan strategi yang diterapkan pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Gaya ini mencakup pendekatan dalam pengambilan keputusan, komunikasi, serta pembagian tugas dan tanggung jawab. Robbins dan Judge (2017) mengkategorikan gaya kepemimpinan ke dalam gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional juga menjadi fokus karena berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat berdampak langsung pada suasana kerja dan keterlibatan karyawan.

Penelitian oleh Kusuma dan Putra (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan di sektor perbankan. Studi oleh Handayani (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan kepuasan dan kolaborasi tim pada sektor pendidikan tinggi. Penelitian terbaru oleh Sutrisno (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan

terbuka memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja dan keterikatan karyawan di perusahaan teknologi. Ketiga penelitian ini menunjukkan konsistensi pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap perilaku dan sikap kerja karyawan. Dari hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kompensasi
H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas

Kompensasi
Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, hingga insentif non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Menurut Milkovich dan Newman (2020), sistem kompensasi yang efektif tidak hanya mempertimbangkan aspek keadilan internal, tetapi juga daya saing eksternal. Kompensasi berfungsi sebagai alat untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sistem kompensasi yang adil dan transparan.
Penelitian oleh Widodo dan Arifin (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif berbanding lurus dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan ritel. Studi oleh Puspitasari (2022) menemukan bahwa keterlambatan pemberian kompensasi dapat mengganggu moral kerja dan meningkatkan intensi keluar karyawan. Penelitian dari Lestari dan Yuniarto (2023) di perusahaan logistik menunjukkan bahwa insentif berbasis kinerja lebih efektif dibanding gaji tetap dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil-hasil ini memperkuat pentingnya sistem kompensasi sebagai variabel strategis dalam manajemen SDM.

Loyalitas Karyawan
Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen jangka panjang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas mencakup sikap positif terhadap organisasi, keinginan untuk tetap bertahan, serta kemauan untuk memberikan kontribusi lebih. Menurut Meyer dan Allen (1991), loyalitas terdiri dari tiga dimensi utama: afektif, normatif, dan continuance commitment. Karyawan yang loyal umumnya menunjukkan produktivitas tinggi, rendahnya tingkat absensi, dan partisipasi aktif dalam pengembangan organisasi. Loyalitas menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kepemimpinan dan kebijakan organisasi.
Penelitian oleh Rahmatullah dan Safitri (2020) menunjukkan bahwa loyalitas meningkat secara signifikan ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan baik dengan atasan. Studi oleh Dewi (2021) menyimpulkan bahwa loyalitas juga dipengaruhi oleh kejelasan karier dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian dari Haris et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan merupakan dua variabel utama yang memengaruhi loyalitas karyawan di sektor swasta. Bukti empiris tersebut menunjukkan pentingnya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam membentuk loyalitas.

METODE PENELITIAN
Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan survei sebagai teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner terstruktur. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang dapat dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini juga sesuai untuk mengukur persepsi dan sikap karyawan secara objektif.
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sektor jasa yang bekerja di perusahaan swasta di wilayah Jakarta Selatan, dengan asumsi populasi sebanyak 500 orang. Sampel diambil sebanyak 100 responden yang dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi secara umum. Pemilihan jumlah sampel ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan kesesuaian dengan teknik analisis yang digunakan. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan untuk memastikan ketersediaan responden yang memadai. Proses ini juga memperhatikan etika penelitian seperti informed consent dan kerahasiaan data.
Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap minimal satu tahun bekerja. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk fokus pada individu yang memiliki pengalaman kerja cukup dan mampu memberikan jawaban yang relevan. Penggunaan purposive sampling juga sesuai dalam penelitian sosial yang memerlukan pemahaman mendalam dari responden tertentu. Kriteria tersebut memastikan bahwa responden telah cukup mengenal gaya kepemimpinan atasan dan sistem kompensasi yang berlaku. Pendekatan ini juga mempertimbangkan heterogenitas sektor jasa yang cukup tinggi.
Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Alasan pemilihan teknik ini karena PLS mampu menangani model kompleks dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Selain itu, PLS cocok digunakan ketika variabel memiliki indikator format

reflektif dan format formatif secara bersamaan. Analisis dilakukan menggunakan software SmartPLS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel. PLS juga memungkinkan analisis mediasi secara simultan dalam satu model struktural.
Indikator untuk masing-masing variabel disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Gaya kepemimpinan diukur melalui lima indikator: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan gaya komunikasi. Kompensasi diukur dengan empat indikator: kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi non-finansial, dan persepsi keadilan. Loyalitas karyawan diukur melalui lima indikator: kesediaan tetap bekerja, kebanggaan terhadap organisasi, komitmen jangka panjang, kepatuhan terhadap kebijakan, dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Semua indikator diukur dengan skala Likert lima poin.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji validitas dalam analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah nilai outer loading masing-masing indikator terhadap konstruknya. Dalam konteks ini, indikator dikatakan valid apabila nilai loading factor-nya lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur. Nilai di atas 0,7 mencerminkan kontribusi indikator yang kuat dan konsisten dalam menjelaskan variabel laten, serta memperkuat keandalan dan kesahihan model secara keseluruhan. Dengan demikian, ketika seluruh indikator dalam model memiliki nilai loading di atas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model memiliki validitas konvergen yang baik.

Tabel 1. Loading Faktor

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Loyalitas
GK2	0,842		
GK3	0,909		
GK4	0,881		
GK5	0,841		
K1		0,784	
K2		0,841	
K3		0,808	
L1			0,741
L2			0,790
L3			0,754
L4			0,902
L5			0,781

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Loyalitas memiliki nilai loading faktor di atas 0,7, yang berarti seluruh indikator valid dalam mengukur konstruk masing-masing. Indikator Gaya Kepemimpinan (GK2–GK5) memiliki nilai antara 0,841 hingga 0,909, menunjukkan kontribusi yang sangat kuat terhadap konstruk tersebut. Indikator Kompensasi (K1–K3) juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai antara 0,784 hingga 0,841. Demikian pula, indikator Loyalitas (L1–L5) memiliki nilai loading antara 0,741 hingga 0,902, yang menegaskan bahwa semua indikator dapat digunakan sebagai representasi yang sahih dari konstruk Loyalitas. Validitas yang kuat ini menjadi dasar yang baik untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya dalam model struktural.

Uji Construct Reliability and Validity pada SEM-PLS bertujuan untuk menilai sejauh mana konstruk dalam model penelitian menunjukkan konsistensi internal dan validitas konvergen. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam pengujian ini, yaitu Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE). Cronbach's Alpha dan Composite Reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk, di mana nilai yang direkomendasikan minimal 0,7. Sementara itu, nilai AVE digunakan untuk mengukur validitas konvergen, dengan ambang batas minimum sebesar 0,5. Apabila semua nilai indikator tersebut memenuhi kriteria, maka konstruk dianggap reliabel dan valid, sehingga layak digunakan dalam model struktural.

Tabel 2. Construct Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,891	0,892	0,925	0,754
Kompensasi	0,740	0,740	0,852	0,658
Loyalitas	0,854	0,861	0,895	0,633

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Hasil uji Construct Reliability and Validity menunjukkan bahwa ketiga konstruk—Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Loyalitas—memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk semua variabel berada di atas ambang batas 0,7, yang menandakan bahwa konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Composite Reliability tertinggi sebesar 0,925 dengan AVE 0,754, menunjukkan reliabilitas dan daya ekstraksi variabel laten yang sangat kuat. Kompensasi dan Loyalitas juga menunjukkan hasil yang baik dengan AVE masing-masing di atas 0,5, menandakan bahwa lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruknya masing-masing. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model ini telah terbukti reliabel dan valid secara statistik.

Uji F-Square dalam pendekatan SEM-PLS digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh eksogen terhadap endogen dengan melihat seberapa besar kontribusi suatu variabel terhadap peningkatan nilai R-Square dari konstruk endogen. Nilai F-Square memberikan indikasi apakah suatu konstruk memiliki efek kecil (≥0,02), sedang (≥0,15), atau besar (≥0,35) terhadap konstruk lain dalam model struktural. Dengan demikian, uji ini penting untuk mengevaluasi kekuatan prediktif dari hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 3. F-Square

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Loyalitas
Gaya Kepemimpinan		3,889	0,760
Kompensasi			
Loyalitas			

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Hasil uji F-Square menunjukkan besarnya pengaruh efek eksogen terhadap endogen dalam model struktural SEM PLS. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai F-Square sebesar 3,889 terhadap variabel Kompensasi, yang tergolong dalam kategori pengaruh besar, karena nilai tersebut jauh melampaui ambang batas 0,35. Selain itu, Gaya Kepemimpinan juga memiliki nilai F-Square sebesar 0,760 terhadap variabel Loyalitas, yang juga dikategorikan sebagai pengaruh besar. Nilai-nilai F-Square ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam menjelaskan varians pada variabel Kompensasi dan Loyalitas dalam model. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran yang kuat dalam membentuk persepsi terhadap kompensasi serta mendorong loyalitas karyawan.

Uji R-Square dalam Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R-Square yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang baik. Secara umum, nilai R-Square sebesar 0,25 dianggap lemah, 0,50 sedang, dan 0,75 kuat. Sedangkan R-Square Adjusted mempertimbangkan jumlah indikator dan variabel dalam model, sehingga memberikan ukuran yang lebih konservatif terhadap kekuatan prediktif model.

Tabel 4. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kompensasi	0,795	0,793
Loyalitas	0,432	0,426

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel Kompensasi sebesar 0,795 atau 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,793 menunjukkan konsistensi model dalam menjelaskan variabel dependen meskipun jumlah indikator dikurangi. Sementara itu, variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Loyalitas sebesar 43,2%, dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi dalam loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, namun Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tetap memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan loyalitas. Dengan demikian, model ini cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diuji, terutama dalam hal pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompensasi.

Uji hipotesis dalam Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian. Proses ini melibatkan analisis nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value untuk menentukan apakah hubungan antar variabel signifikan secara statistik. Nilai t-statistic di atas 1,96 (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, arah koefisien (positif atau negatif) menunjukkan jenis hubungan yang terjadi. Uji hipotesis ini menjadi krusial dalam membuktikan secara empiris hubungan kausal yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual penelitian. Validitas hasil uji ini memberikan dasar kuat untuk menarik kesimpulan terhadap pengaruh-pengaruh yang diuji dalam model SEM-PLS.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi	0,897	0,025	36,208	0,000
Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas	0,667	0,084	7,848	0,000

Sumber: Pengolahan Data, 2025

PEMBAHASAN

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai sample mean sebesar 0,897 dengan standar deviasi sebesar 0,025. Nilai t-statistik sebesar 36,208 menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompensasi sangat signifikan secara

statistik. Hal ini diperkuat dengan nilai p-value sebesar 0,000, yang berarti hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kompensasi, di mana semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kompensasi yang diterima karyawan juga cenderung meningkat.

Fenomena ini relevan dengan kondisi para karyawan di Jakarta Selatan yang bekerja pada sektor formal maupun informal yang kompetitif. Banyak perusahaan di wilayah ini mulai menyadari pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan suportif mendorong manajemen untuk memberikan kompensasi yang layak sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam konteks Jakarta Selatan yang penuh dinamika kerja dan mobilitas tinggi, kompensasi karyawan tidak hanya bergantung pada kebijakan HR semata, melainkan juga pada peran pemimpin yang mampu memotivasi dan mengapresiasi kontribusi karyawan.

Hipotesis 2: Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas
Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas, dengan nilai sample mean sebesar 0,667 dan standar deviasi 0,084. Nilai t-statistik sebesar 7,848 dan p-value sebesar 0,000 menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel ini signifikan secara statistik. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membangun komitmen jangka panjang dari karyawan.

Dalam realitas dunia kerja di Jakarta Selatan, loyalitas karyawan sering kali menjadi tantangan tersendiri, mengingat tingginya mobilitas kerja dan persaingan antar perusahaan. Karyawan cenderung berpindah tempat kerja jika merasa tidak dihargai atau tidak ada hubungan baik dengan atasan. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu menciptakan hubungan interpersonal yang baik, memberikan arahan yang jelas, dan menunjukkan empati, dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan bukan hanya sekadar tentang mengarahkan tim, tetapi juga membangun kepercayaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dan loyalitas karyawan. Nilai t-statistik sebesar 36,208 dan p-value 0,000 untuk hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif. Demikian pula, hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas menghasilkan nilai t-statistik 7,848 dengan p-value 0,000, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Meskipun hasil penelitian ini memberikan temuan yang relevan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Penelitian ini hanya menggunakan data dari 100 responden yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk seluruh populasi karyawan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya menguji dua variabel independen terhadap satu variabel dependen, padahal loyalitas karyawan juga bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja. Keterbatasan ini dapat memengaruhi keluasan dan kedalaman interpretasi hasil penelitian.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan wilayah diperluas agar dapat menggambarkan kondisi karyawan secara lebih representatif. Penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau motivasi, guna memahami mekanisme pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas secara lebih mendalam. Di samping itu, pendekatan kualitatif dapat dipertimbangkan sebagai pelengkap metode kuantitatif untuk menggali persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih kontekstual. Dengan demikian, penelitian di masa depan diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136–142.

Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*.

Dea, S. G., & Hariadi, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tiga Khayangan Timur. *Human Capital Development*, 10(1), 1–16.

Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).

Febbyani, R., & Masman, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Apatel. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 123–134.

Ghozali, I. (2016). *Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hasanah, Y. N., Anggraeni, O., Suwali, S., Kusnaman, D., Hasibuan, R. R., & Efendi, B. (2025). Entrepreneurial Marketing and Marketing Performance in Gen Z Entrepreneurs: Exploring the Mediating Pathways to Entrepreneurial Resilience. *Journal of Ecohumanism*, *4*(1), 3583-3602.

Hasibuan, R. R., Novandari, W., & Setyanto, R. P. (2024). The role of digital literacy on the social media performance of batik MSMEs with digital capability as an intervening variable. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(03), 39-54.

Hasibuan, R. R. H., Suliyanto, S., & Novandari, W. (2025). PENGGUNAAN SOSIAL MEDIA PEMASARAN DAN KEMAMPUAN DIGITAL TERHADAP KINERJA PEMASARAN MELALUI PERSEPSI IKLAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATING. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 3, No. 01, pp. 317-341).

Hasibuan, R. R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Tenaga Penjual terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Import Oriflame di Spo 1507. *Jurnal Ekonomi*, *11*(2), 1-12.

Hasibuan, R. R. (2024). Dampak Personal Branding Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z. *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, *3*(2), 57-62.

Jana, R., Akhirman, A., & Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Tanamas Duta Niaga. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 388–400.

Jaya, S., & Syaiful, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Pelindo Jasa Maritim. *Sparkling Journal of Management*, 1(2), 45–60.

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kinerja*, 16(1), 25–35.

Mahfiroh, Y., Supriatin, D., & Hasibuan, R. R. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA TINGKAT PERTAMA KABUPATEN PURBALINGGA. *Perwira Journal of Economics & Business*, *5*(1), 46-59.

Masrokhah, S. (2024). The Influence of Branding, Packaging, and Green Product Value Addition on the Purchase Intention of Aerostreet Shoes in Collaboration with Le Minerale. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, *1*(1), 67-72.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Mulyadi, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Kantor Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 50–60.

Purwandari, E. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 75–85.

Prasetya, V., Purnamasari, M. S., Oki, O. A., & Reza, R. R. H. (2024). Impact of green Marketing mediating brand love on purchasing decisions for batik MSME products in Central Java. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, *7*(1), 218-232.

Pratiwi, A. R. P., & Ardian, F. A. (2024). The Effects of Customer Satisfaction on Intentions To Stay At MSME In The Covid-19 Endemic In Indonesia. *International Journal Business and Entrepreneurship*, *1*(1), 19-33.

Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. *Simba: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 15–25.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., Coulter, M. A., & DeCenzo, D. A. (2019). *Fundamentals of Management* (11th ed.). Pearson Education.

Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, *6*(02), 380-390.