Volume 8 Nomor 3 Desember 2023

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI | VOLUME 8 | NOMOR 3 | SINTANG DESEMBER 2023 | e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE
JURKAMI Volume 8, Nomor 3, 2023

DEWAN REDAKSI
Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER
Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia
Eko Eddya Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:
Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang,
Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE
JURKAMI Volume 8, Nomor 3, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Zunaidi✉, Prayekti[2], Epsilandri Septyarini[3]
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia[123]
✉Corresponding Author Email: azunaidi142@gmail.com
Author Email: yekti@ustjogja.ac.id[2], Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id[3]

Article History:
Received: October 2023
Revision: November 2023
Accepted: November 2023
Published: December 2023

Keywords:
Work Environment;
Compensation;
Intrinsic Motivation;
Democratic Leadership

***Abstract**:*
Human resources can be said to be internal suppliers who play a very important role in producing goods or services. The loyalty of employees in an organization is absolutely necessary for the success of the organization itself. Having quality human resources and having high loyalty to the company can empower its resources effectively, efficiently and productively. This research aims to determine the influence of democratic leadership style, intrinsic motivation, compensation and work environment on employee loyalty. This research is quantitative. The population in the study was 50 employees. The sampling technique used in this research was a saturated sample (census). Data were collected using a questionnaire, data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, T-tests and F-tests. From the results of this research, the work environment influences employee loyalty. Compensation has no significant effect on the employee loyalty variable. Intrinsic motivation influences employee loyalty. Leadership style influences employee loyalty. Simultaneously, the influence of the work environment, compensation, intrinsic motivation and democratic leadership on employee loyalty has a positive and significant effect.

Sejarah Artikel
Diterima: Oktober 2023
Direvisi: November 2023
Disetujui: November 2023
Diterbitkan: Desember 2023

Kata kunci:
Lingkungan Kerja;
Kompensasi;
Motivasi intrinsic;Kepemimpinan demokratis

Abstrak:
Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif efisien dan produktif.
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 50 karyawan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data dianalisis menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji T dan uji F. Dari hasil penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh tehadap Loyalitas karywan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. motivasi intrinsik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik dan kepemimpinan yang demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

How to Cite: *Zunaidi., Prayekti., Septyarini, E*. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (3) DOI : 10.31932/jpe.v8i3.2870

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang paling dominan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktifitas organisasi. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang dan tugasnya masing – masing. Selain itu sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk bersaing dengan bisnis sejenis, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif, inovatif, dan merespon dengan sigap dan tanggap; Keunggulan kompetitif dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mampu memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif (Setyorini, 2022).

Menurut Kurniawan (2019) Loyalitas merupakan rasa memiliki terhadap organisasi yang memungkinkan pegawai mencapai prestasi kerja terbaiknya. Loyalitas dikaitkan dengan dedikasi terhadap perusahaan karena keterikatan emosional dengannya. Menurut Hasibuan, (2014) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Putra dan Sriathi (2019) menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan adalah salah satu pendekatan untuk meningkatkan loyalitas mereka kepada pemberi kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada pada pegawai Kecamatan Manisrengo Kabupaten Klaten., diperlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Hal tersebut merupakan salah satu komponen penting dalam proses untuk meningkatkan kepuasan masyarakat, pelayanan utamanya adalah bersifat ramah tamah yang mengutamakan pengalaman dari masyarakat. Institusi harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan loyalitas perusahaan secara menyeluruh.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi,

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

lingkungan kerja, dan kepemimpinan instansi. Sebagian besar organisasi mengabaikan lingkungan kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Shu dan Augustinus, 2018). Loyalitas pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerjanya, oleh karena itu penyediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, serta memenuhi tuntutan pegawai, semuanya dapat berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Giovanni dan Ie, 2022). Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Nabawi, 2019).

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja adalah kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan. Pemberian kompensasi harus berdasarkan rasa keadilan kepada seluruh karyawan (Diastuti, 2021). Pemberian kompensasi yang memberi rasa adil adalah dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi yang tidak adil dapat berakibat kinerja karyawan menurun, karena para pekerja yakin bahwa kompensasi yang mereka terima tidak ditangani secara adil (Muhtarom et al., (2023).

Gaji merupakan salah satu faktor yang mempertahankan seseorang dalam pekerjaannya karena setiap pribadi manusia termasuk karyawan mempunyai tuntutan sehari-hari yang harus dipenuhi. Menurut (Suleman HSB, 2023) untuk menjamin kinerja karyawan, penentuan upah merupakan isu penting yang perlu dipertimbangkan. Kekhawatiran karyawan mengenai masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari dapat diatasi dengan memberikan kompensasi yang tepat. Hal ini akan mendorong pegawai untuk menghasilkan ketidakseimbangan antara kepatuhan terhadap standar kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemberian kompensasi kerja secara adil dan layak bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan juga merasa senang dengan seluruh tugas yang diberikan. Karyawan akan menghargai pekerjaan yang dimilikinya dan dengan sendirinya loyalitas dan motivasi kerja akan terbentuk di dalam diri karyawan.

Menurut Ekhsan & Septian (Rakhmadian & Adiwati, 2022) karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi diberikan akan berdampak pada rendahnya tingkat kinerja mereka dalam mencapai hasil kerja (Rakhmadian & Adiwati, 2022); selain itu, hal ini dapat menimbulkan sejumlah masalah bagi organisasi, seperti rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan yang rendah ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat perputaran karyawan, moral dan disiplin kerja yang rendah serta rendahnya semangat dan kegairahan kerja.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah dengan melihat pencapaian mereka berdasarkan pengaruh motivasi (Winarto, 2020). Menurut Siagian menyatakan faktor motivasi adalah faktor yang mendorong loyalitas untuk mencapai tujuan yang bersifat intrinsik dan berasal dari dalam diri individu (Winarto, 2020). Motivasi intrinsik sangat penting untuk mendorong diri sesorang untuk mencapai

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

suatu tujuan yang diinginkan. Menurut Herzberg, Motivasi intrinsik terkait langsung dengan sifat pekerjaan yang dilakukan individu, atau isi pekerjaannya. Ketika atasan gagal memberikan aspek-aspek yang merangsang, pekerja menjadi tidak puas dengan pekerjaannya; ketika mereka melakukannya, mereka tampil baik dan bahagia (Sari et al., 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi makahal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong untuk bekerja atau berperilaku tertentu tersebut disebut sebagai motivasi, Motivasi karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal seorang karyawan (Winarto, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kepemimpinan demokratis. Menurut (Sitio dan Arwiyah, 2023) Penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan dampak positif, seperti terbentuknya standar moral yang tinggi, meningkatnya rasa memiliki, serta penilaian dan tindakan yang lebih obyektif. Di sisi lain, kelemahan gaya ini mencakup penilaian dan tindakan yang lamban, kurangnya akuntabilitas, dan pengambilan keputusan yang buruk. Sedangkan kelebihan dari gaya Laissez Faire ini adalah karyawan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya dan kekurangannya berupa kekacauan karena tiap pejabat bekerja menurut selera masing- masing**.** Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisai modern yang menghendaki adanya demokrasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan dan akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan loyalitas karyawan yang akan membawa dampak kepada kinerja total perusahaan.. Loyalitas karyawan akan tercipta bila komunikasi dan gaya kepemimpinan dapat terima oleh karyawan.

Kantor Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten dihadapkan pada tantangan kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelayanan publik yang semakin kritis. Loyalitas diartikan sebagai dedikasi individu terhadap pencapaian organisasi dan niatnya untuk terus bekerja di perusahaan Asmawi & Abdullah (Febriana & Kustini, 2022). Loyalitas karyawan adalah timbal balik yang mereka tunjukkan terhadap pemberi kerja. karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan mencari pekerjaan yang memiliki jaminan hidup lebih baik, sedangkan karyawan dengan loyalitas tinggi akan terus melakukan pekerjaan terbaiknya.

Merujuk pada penelitian terdahulu berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan yang Demokratis diantaranya penelitian Putra dan Sriathi (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Penelitian Hafisah, Fakhri (2019) pengaruh gaya kepempinanan demokratik berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap loyalitas karyawan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Klaudia, et al (2020) menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, kompensasi tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan sedangkan

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

motivasi intrinsik ada pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan Larastrini dan Adnyani (2019) lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian Putra dan Sriathi (2019) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan.

Pada penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Demikian halnya penelitian Ma'ruf (2021) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara

Berdasarkan uraian diatas dan melihat adanya perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik meneliti lebih lanjut guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik dan kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada pegawai Kecamatan Manisrengo Kab. Klaten.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen, dan independen. Pengaruh lingkungan kerja (X1). Kompensasi (X2). Motivasi intrinsik (X3). Kepemimpinan demokratis (X4). Loyalitas karyawan (Y). Populasi yang di tetapkan seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Kecamatan Manisrengo Kabupaten Klaten sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel dengan mengunakan metode (*nonprobability sampling*). Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden dengan mengunakan instrumen kuisioner. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor maksimal 5 yaitu SS, S, N, TS, STS. Uji Kualitas Data menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif meliputi uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dan menggunakan uji kontribusi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan sampel kolmogrov-smirnov didapatkan hasil pada variabel disiplin kerja terlihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,936 dan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0.345 dengan probabilitas > 0.05 sehingga diperoleh kesimpulan data penelitian berdistribusi normal.

Pengujian terhadap heteroskedas-tisitas dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatterplot* dan uji glejser yang dihasilkan melalui SPSS. Hasil uji Glejser menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 5%, sehingga diperoleh kesimpulan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan Uji

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Multikolinieritas. Berdasarkan pengujian diketahui bahwa semua *variance* memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* <10 dengan rincian Lingkungan Kerja 3.338, Kompensasi 3.918, Motivasi Intrinsik 4.747, Kepemimpinan Yang Demokratis 5.410, Loyalitas Karyawan 6.115. Adapun nilai *tolerance* >0,1 dengan rincian Lingkungan Kerja 0.300, Kompensasi 0.255, Motivasi Intrinsik 0.211, Kepemimpinan yang Demokratis 0.300, Loyalitas Karyawan 0.255. Sehingga diperoleh kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas antara *variance* bebas dan terikat.

Hasil pengujian regresi dengan bantuan SPSS peneliti tampilkan dalam tabel 1:

Tabel 1. Pengujian Variabel Independen Secara Individual

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,137	0,624		-1,823	0,075
Lingkungan kerja (x1)	0,291	0,125	0,268	2,322	0,025
Kompensasi (x2)	-0,035	0,103	-0,037	-0,342	0,734
Motivasi intrinsic (x3)	0,450	0,154	0,398	2,929	0,005
Kepemimpinan demokratis (x4)	0,329	0,115	0,357	2,852	0,007

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Dari Analisis regersi berganda diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: Y = -1,137 + 0,291X1- 0,035X2 + 0,450X3 + 0,329X4. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dimaknai Nilai konstanta sebesar -1,137 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (x1) Kompensasi (x2) Motivasi intrinsic (x3) Kepemimpinan demokratis (x4) jika nilainya 0 maka Loyalitas Karyawan memiliki tingkat Loyalitas sebesar -1,137. Nilai koefisien (x1) bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan belanja daerah sebesar 1 kali maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,291 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien (x2) bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan belanja daerah sebesar 1 kali maka Loyalitas Karyawan akan menurunkan sebesar -0,035 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien (x3) bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan belanja daerah sebesar 1 kali maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,450 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien (x4) bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan belanja daerah sebesar 1 kali maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,329 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Dari Tabel 1 dapat diketahui variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,322 dengan probabilitas Sig. 0.025. Sehingga diperoleh kesimpulan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Variabel Kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,342 dengan probabilitas Sig. 0.734. Sehingga variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Variabel Motivasi Intrinsik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.929 dengan probabilitas Sig. 0.005. Sehingga didapatkan kesimpulan variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Variabel Kepemimpinan demokratis mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.852 dengan probabilitas Sig. 0.007. Sehingga variabel Kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

Pengujian berikutnya yaitu Uji signifikansi F. Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian peneliti tampilkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji F Variabel Bebas terhadap Loyalitas Karyawan

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	1968,258	4	492,065	142,378	.001[b]
Residual	155,522	45	3,456		
Total	2123,780	49			

a. *Dependent Variable*: Loyalitas Karyawan

b. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi *Intrinsic*, Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Dari Uji F pada tabel 2 diketahui bahwa model yang digunakan mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 142,378 dengan probabilitas Sig. 0.001. Sehingga variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Yang Demokratis) secara simultan berpengaruh signifikan dan sangan tinngi terhadap variabel terikat (*Loyalitas karyawan).*

Pengujian berikutnya yaitu Uji Koefisien Determinasi atau sering disebut Uji R2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.963a	0,927	0,920	1,85904

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsic, Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Olah data SPSS 2023

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi didapat nilai koefisien *R Square* sebesar 0.920. Sehingga pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Yang Demokratis terhadap *Loyalitas karyawan* sebesar 0.920 atau 92%. Adapun 8% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karywan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda bernilai koefisien regresi sebesar 0,268 dan uji T bernilai signifikan yaitu 2.322 < 0.05. Sehingga gaya Lingkungan Kerja

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

berpengaruh terhadap loyalitas karyawan atau bisa diartikan bahwa hipotesis pertama diterima karena signifikan. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Veneta & Amalia (2018) dan Adawiyah et al., (2020) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja.

Putra dan Sriathi (2019) mengatakan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda bernilai koefisien regresi sebesar 0.037 dan Uji T bernilai yaitu 0,7 lebih besar dari 0.75, dapat diartikan bahwa Kompensasi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah Kompensasi selalu diikuti oleh sikap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Kurniawan (2019) mengatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Megah Indah Square dikarenakan perbandingan sedikit lebih banyak reponden reponden yang menjawab kompensasi cukup. Demikian halnya penelitian Lavinia (2018) yang hasilnya kompensasi dan loyalitas karyawan memiliki hubungan karena kompensasi adalah manfaat bagi karyawan yang didapat sebagai bagian dari hubungan kerja dan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan itu sendiri adalah loyalitas kerja. Kompensasi membuat para karyawan memiliki ikatan dan tanggung jawab di dalam perusahaan dan dengan adanya kompensasi maka perusahaan mendapatkan balas jasa dari para karyawannya. Karyawan yang memiliki loyalitas di dalam dirinya akan bekerja dengan baik bagi perusahaan dan mengabdi untuk perusahaan. Setiap karyawan tentunya ingin mendapatkan suatu balas jasa, atau kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dilakukan atau hasil yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sebagaimana pendapat William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2014) mengatakan "Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya."

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini terbukti hasil pengujian analisis regresi linier berganda bernilai koefisien regresi sebesar 0.398 dan uji T bernilai 2,929 < 0.05. Sehingga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik selalu diikuti oleh sikap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Klaudia, et al (2020) menunjukkan motivasi intrinsik ada pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2014), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

hal yang mempengaruhi prilaku manusia. Sebagaimana pendapat Siagian (Winarto, 2020) bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong loyalitas untuk mencapai tujuan yang bersifat intrinsik dan berasal dari dalam diri individu. Banyak yang mengartikan motivasi sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal**.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda bernilai koefisien regresi sebesar 0,357 dan uji t bernilai signifikan yaitu 2.852 < 0.05. Sehingga gaya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan Gaya Kepemimpinan yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan maka akan meningkat Loyalitas Karyawan**.** Dengan adanya sikap Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat menumbuhkan sifat kecintaan karyawan baik terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan demokrartis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaanya. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaaan dan bawahannya

Hal ini mendukung hasil penelitian dari Veneta & Amalia, (2018) dan Adawiyah et al., (2020); Kurnia Tri Jayanti, (2019) yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Yang Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. Diketahui bahwa model yang digunakan mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 142.378 dengan probabilitas Sig. 0.001. Sehingga variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Yang Demokratis) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel (loyalitas karyawan).

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Dewi dan Kadi (2022) yang membuktikan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan dan mengembangkan rasa saling memiliki di antara karyawan sehingga lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dampaknya terhadap ukuran loyalitas karyawan cukup baik namun tidak signifikan secara statistik. Loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik. Loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya seorang pemimpin. Kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara bersamaan. Cara terbaik untuk menjadikan hubungan kerja antara atasan dan bawahan menjadi lebih baik adalah dengan memperbaikinya, demikian temuan penelitian yang dilakukan di Kecamatan Manisrengo Kabupaten Klaten. Untuk mendorong pegawai untuk memiliki manajemen kehidupan kerja yang berkualitas antar pegawai yang berkualitas dari bidang pekerjaannya, dengan memberikan dukungan dan motivasi dari atasan agar dapat mengembangkan sikap kerja yang penting bagi dirinya, agar pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga pegawai memiliki kesukarelaan. perilaku atau membantu pekerjaan rekan kerja, dan dapat membantu karyawan menemukan makna dan tujuan pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

Diastuti, M. 2021. Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. KINERJA Vol 18 No (2), Halaman 248-252 http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA

Febriana, A. ., & Kustini, K. . (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. Scientific journal of reflection : Economic, Accounting, Management and Business, 5(3), 656-664. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519

Giovanni, V.R., Ie, M 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreati. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 Vol. 04, No. 01, Januari 2022: hlm 232-242 232

Hafisah, V., & Fakhri, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ecodemica*, *3*(2)14-15.

Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara

Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *9*(1), 71-88.

Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Terhadap Loyalitas Karyawan. *JurnalRiset Manajemen Dan Bisnis*, *15*(2), 121-126.

Kusdi Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak Pt. Temprina Media Grafika Di Surabaya) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University). 17(6), 17-32.

Kurniawan, I.S. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. KINERJA Vol. 16 No.1 hal 85-97 ISSN Online: 2528-1127

Larastrini, P.M., Adnyani, I.G.A.D. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 8, no. 6, 2019. doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14.

Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, *6*(1)16-18.

Ma'ruf, R. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi Volume 9 No 1 Maret 2021: 110-120 DOI: 10.30872/psikoborneo p-ISSN: 2477-2666 e-ISSN: 2477-2674 110

Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., Badriyah, N., Lubis, Z. 2023. Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi (Metode Partial Least Square (PLS) - Struktural Equation Modeling (SEM)). Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 8No. 1(2023) hlm. 22-32

Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO ISSN 2623-2634 (online)

Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Universitas Kristen Petra*, Doi:4712-8967-1-Sm *4(2)*, 33-35.

Putra, I.W.S., Sriathi, A.A.A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.* E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p8 7746

Rakhmadian, P.F., Adiwati, M.R,. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1879 Revilia, D. R., Mochammad, A. M., & Edlyn, K. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|, 61(2), 127–136.

Sari, A.N.I., Surbakti, S., Handiyani, H. 2020. Penerapan *Job Characteristic Model* (JCM) Dalam Meningkatkan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

RS X Jakarta Pustaka Katulistiwa Vol. 1, No. 02, Juli 2020 ISSN online: 2716-2699

Setyorini, E.E.D. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompensasi dan Kejelasan Diskripsi Kerja bagi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Horison Yusro Jombang. Al-Iqtishod : Jurnal Ekonomi Syariah, 4(1), 66–75. Retrieved from https://ejournal.iaiskjmalang.ac.id/index.php/iqtis/article/view/47

Sitio, P.A, Arwiyah, M.Y. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. e-Proceeding of Management : Vol.10, No.3 Juni 2023. ISSN : 2355-9357

Suleman HSB, MHD. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Oriental Primasinergi Engginering. MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi,Ekonomidan PerbankanP ISSN 2774-8693 Vol. 4, No. 1,

Shu, E., & Augustinus, D. C. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Journal of Accounting & Management Innovation, 2(1), 50–66. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-01-2016-0005/full/html

Veneta, F., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus PT Komatsu Undercarriage Indonesia). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, *4*(3), 23-33.

Wibowo, S. E. (2018). Memahami Makna Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Perihal Penguasaan Oleh Negara Terhadap Sumber Daya Alam *Comprehend The Meaning Of Article 33 Of The 1945 Constitution Of The Republic Of Indonesia On State Authority Over Natural Resources. Jurnal Legislasi Indonesia*, *12*(4), 1-57

Winarto. 2020. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX p-ISSN:2622 -5204 Volume 3 Nomor 2 (2020) e-ISSN:2622 -5190

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)