

Pengaruh Daya Tarik Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok Jakarta Utara

Heaven Yovita Maharani
Universitas Buddhi Dharma
Email : Heavenyovita04@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik yang berlokasi di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Loyalitas karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Rendahnya tingkat loyalitas dapat berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi, yang ditandai dengan menurunnya produktivitas serta melemahnya daya saing perusahaan. Situasi ini dipengaruhi oleh sejumlah factor di antaranya kompensasi yang kurang sesuai, gaya kepemimpinan yang belum mampu menghargai kontribusi karyawan, peluang pengembangan karier yang tidak jelas, serta rendahnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden sebanyak 100 orang. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, perhitungan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, setiap variabel memiliki kontribusi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Daya tarik kompensasi memberikan kontribusi sebesar 28,4% dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,237 > 1,984$). Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang lebih besar dengan kontribusi 41,5% dan nilai t hitung ($8,343 > 1,984$). Pengembangan karier juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 40,6% serta nilai t hitung ($8,193 > 1,984$). Sementara itu, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,4% dengan nilai t hitung ($6,242 > 1,984$). Secara simultan, keempat variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang dinyatakan dalam persamaan regresi Y sebagai berikut = $4,353 + 0,265X_1 + 0,265X_2 + 0,341X_3 + 0,170X_4$. Besarnya koefisien determinasi sebesar 59,4% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, adapun sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian Hal ini juga diperkuat oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($34,680 > 3,090$).

Kata Kunci: Daya Tarik Kompensasi; Gaya Kepemimpinan; Pengembangan Karir; Motivasi Kerja; Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, entah di sektor industri maupun jasa, selalu punya target yang ingin dicapai. Faktor pendukungnya meliputi teknologi, modal, serta fasilitas yang memadai. Namun, kunci utama kesuksesan dalam meraih tujuan organisasi justru terletak pada sumber daya manusia (SDM). Tanpa SDM, perusahaan tak bisa beroperasi. Karyawan bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan elemen krusial yang menentukan arah kemajuan bisnis, dengan peran besar dalam mempertahankan produktivitas dan daya saing di tengah persaingan ketat.

Loyalitas karyawan wajib jadi perhatian karena dampaknya besar terhadap produktivitas, retensi, dan kelangsungan bisnis jangka panjang. Karyawan loyal adalah aset primer yang berkontribusi melebihi ekspektasi jabatan, sehingga bisa menekan tingkat turnover—artinya perusahaan hemat biaya rekrutmen dan pelatihan baru, sekaligus menjaga kestabilan tim dan proses kerja.

Penerapan sistem kompensasi yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Kompensasi juga dapat berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas usaha dan kerja keras yang dilakukan, di luar penghasilan rutin yang diterima karyawan. Perusahaan sudah seharusnya memberikan gaji secara rutin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, disertai pemberian insentif atau penghargaan untuk mendorong motivasi kerja karyawan agar lebih produktif. Selain itu, pemberian bonus yang tepat sasaran, sistem upah yang disesuaikan dengan durasi jam kerja, serta tunjangan yang memadai juga perlu diperhatikan guna menunjang pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Selain itu juga faktor gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan masih kurang baik. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan loyalitas karyawan. Seorang pemimpin yang memberikan inspirasi, arahan yang jelas, dan dukungan kepada bawahan mampu menumbuhkan solidaritas serta ikatan dengan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan juga memengaruhi persepsi keadilan, cara berkomunikasi, dan dukungan emosional yang dirasakan karyawan. Dalam perusahaan dengan bidang teknis seperti PT Morang Rekayasa Geoteknik, gaya kepemimpinan yang adaptif dan suportif sangat dibutuhkan untuk menghadapi dinamika proyek serta tekanan pekerjaan yang kompleks.

Gaya kepemimpinan sebagai kebiasaan, sifat, karakter, dan kepribadian yang membuat perbedaan pemimpin interaksi antarpribadi dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Definisi yang diberikan di atas memperjelas bahwa setiap pemimpin mampu memimpin karyawan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahannya melalui gaya kepemimpinan yang tercermin dalam pola perilaku serta karakter yang dimilikinya. Pemimpin adalah individu yang memiliki perencanaan serta pendekatan perilaku tertentu dalam berinteraksi dengan anggota tim atau kelompoknya.

Kesempatan pengembangan karier juga menjadi faktor penting karena karyawan di bidang teknik biasanya mencari peluang untuk maju dan meningkatkan kemampuan mereka dalam jangka panjang. Mereka tidak hanya membutuhkan pekerjaan yang stabil, tetapi juga ruang untuk mengembangkan diri. Jika perusahaan menyediakan jalur karier yang jelas. Oleh karena itu, pengembangan karier sangat berperan dalam membangun loyalitas karyawan.

Pengembangan karir di perusahaan sangat penting karena memberikan Situasi tersebut memberikan manfaat yang menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, pengembangan karir Berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas, serta mendukung peluang kemajuan karir dan peningkatan kesejahteraan. Bagi perusahaan, pengembangan karir membantu menemukan dan mengembangkan talenta internal, meningkatkan retensi karyawan, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan

Motivasi bertindak sebagai penguat dorongan serta keinginan seseorang untuk bertindak. Karenanya, upaya meningkatkan semangat kerja selalu berhubungan erat dengan pemberian motivasi. Untuk menciptakan motivasi yang efektif, penting memahami berbagai kebutuhan manusia. Pendapat ini sejalan dengan Maslow dalam Sutrisno (2022:55), yang menyebutkan bahwa

"motivasi adalah pendorong yang membangkitkan antusiasme kerja, sehingga orang bersedia berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan menyatukan seluruh usahanya demi kepuasan dalam pekerjaan".

Dalam teori manajemen SDM, disebutkan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor kunci seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan motivasi kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu membuat karyawan merasa dihargai sehingga lebih betah bekerja di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik, yang ditunjukkan dengan arahan jelas, sikap suportif, dan kemampuan memberi teladan, juga diyakini dapat menumbuhkan rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa teori yang menjelaskan pentingnya kompensasi, kepemimpinan, kesempatan karier, dan motivasi dalam meningkatkan loyalitas belum sepenuhnya terwujud dalam praktik di PT Morang Rekayasa Geoteknik. diperlukan penelitian lanjutan untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor tersebut benar-benar memengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan membantu perusahaan mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan, sehingga bisa menjadi dasar dalam merumuskan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan komitmen dan mengurangi permasalahan yang ada.

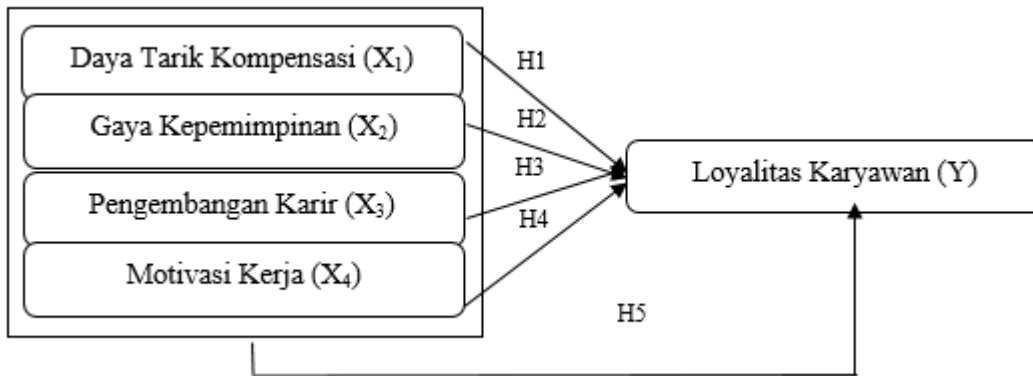
Penelitian ini menawarkan kebaruan karena tidak hanya meninjau loyalitas karyawan dari satu sisi saja, tetapi menggabungkan empat aspek penting sekaligus, yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan motivasi kerja. Selama ini, sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada satu atau dua faktor, misalnya kompensasi atau motivasi, tanpa melihat keterkaitan keempat faktor tersebut dalam membentuk loyalitas karyawan.

Selain itu, studi ini menyoroti perusahaan jasa teknik yakni PT Morang Rekayasa Geoteknik, yang punya ciri khas seperti kebutuhan keterampilan teknis tingkat tinggi dan disiplin kerja yang ketat. Riset dengan latar industri jasa teknik masih terbatas, sehingga temuan ini diharapkan membuka wawasan segar tentang faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan di bidang tersebut.

Penelitian ini krusial dilaksanakan sebab loyalitas karyawan merupakan faktor utama dalam menjaga kestabilan operasi perusahaan dan keunggulan kompetitifnya. Masalah seperti tingginya absensi, tingkat pergantian karyawan yang sering, serta keluhan soal gaji dan prospek karir menandakan perlunya penanganan cepat. Lewat pemahaman terhadap elemen-elemen seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, dan motivasi kerja, perusahaan bisa merancang strategi yang pas untuk memperkuat loyalitas. Temuan dari studi ini diharapkan bermanfaat bagi PT Morang Rekayasa Geoteknik sekaligus memberikan panduan praktis bagi perusahaan lain di sektor jasa teknik untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, terkait variabel daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan, maka penelitian ini digambarkan dalam paradigma sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2022) berpendapat bahwa “Dalam penelitian, hipotesis merupakan dugaan awal terhadap rumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Oleh sebab itu, hipotesis yang dirumuskan peneliti adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan dari daya tarik kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.
- H4: Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.
- H5: Terdapat pengaruh signifikan dari daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis, dengan pendekatan deskriptif serta verifikatif.

Sampel

Menurut (Sugiyono 2022) didefinisikan sebagai "jumlah dan karakteristik milik populasi". Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok Jakarta Utara yang berjumlah 100 karyawan.

Pengumpulan Data

Penyebaran angket/kuesioner dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini kepada karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara. "Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang efisien" dinyatakan Sugiyono (2022) jika peneliti memahami variabel yang diukur dan ekspektasi responden. Bentuk pernyataan dengan skala Likert digunakan pada kuesioner ini: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

Teknik Analisis Data

Untuk memvalidasi data, penelitian ini menggunakan beberapa prosedur uji statistik, termasuk pengujian validitas dengan rumus korelasi Product Moment, uji reliabilitas via Cronbach's Alpha ($>0,60$), dan uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov/grafik) untuk distribusi data; diikuti uji asumsi klasik seperti multikolinearitas (Tolerance $>0,1$ & VIF <10), heteroskedastisitas (scatterplot/Glejser), Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk melihat pengaruh variabel independen (daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan), yang dilengkapi dengan uji hipotesis berupa uji-t dan uji-F, dengan seluruh proses analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono 2022), didefinisikan sebagai atribut, sifat, atau nilai khusus dari objek, individu, atau aktivitas yang bervariasi dipilih peneliti untuk diteliti guna menarik kesimpulan. **Operasionalisasi ini** krusial untuk Penentuan jenis, indikator, dan skala variabel penelitian bertujuan untuk memastikan pengujian hipotesis dengan alat statistik dapat berjalan secara tepat. Pada penelitian ini, **variabel independen (X)** terdiri dari Daya Tarik Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3), Motivasi Kerja (X4); sedangkan **variabel dependen (Y)** adalah Loyalitas Karyawan.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menentukan apakah kuesioner valid atau tidak, menggunakan software SPSS versi 26 dengan kriteria:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan **valid**.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan **tidak valid**.
- Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) yang diuji adalah 100 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,05 dan $df = n-2$, sehingga $df = 100 - 2 = 98$. Maka, nilai r-tabel diperoleh sebesar 0,197.

Berikut disajikan hasil uji validitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. variabel Daya Tarik Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Pengembangan Karir (X_3), Motivasi Kerja (X_4) dan Loyalitas Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Pertanyaan	r hitung / Pearson Correlation	r tabel (Taraf sig. 5%)	Keterangan
Variabel Daya Tarik Kompensasi (X_1)			
1. Gaji yang saya terima dari Perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	0,470	0,197	Valid
2. Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	0,569	0,197	Valid
3. Pemberian upah lembur sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0,332	0,197	Valid
4. Pembayaran upah lembur selama dilakukan selalu tepat waktu	0,440	0,197	Valid
5. Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0,433	0,197	Valid
6. Dalam memberikan insentif, perusahaan mempertimbangkan	0,442	0,197	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)			
1. Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	0,452	0,197	Valid
2. Pemimpin selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bawahan.	0,581	0,197	Valid
3. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahan untuk pencapaian kerja yang lebih baik	0,327	0,197	Valid
4. Pimpinan selalu memberikan inspirasi semangat dalam bekerja	0,323	0,197	Valid
5. Pimpinan sering melibatkan karyawan untuk bermusyawarah dalam mengambil keputusan	0,631	0,197	Valid
6. Keputusan yang diambil selama ini tidak merugikan karyawan	0,461	0,197	Valid
7. Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan	0,634	0,197	Valid
8. Instruksi dari pimpinan disampaikan secara jelas dan tidak membingungkan	0,653	0,197	Valid
Variabel Daya Motivasi Kerja (X_4)			
1. Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0,503	0,197	Valid
2. Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0,531	0,197	Valid
3. Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0,440	0,197	Valid
4. Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja kerawannya	0,515	0,197	Valid
5. Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0,598	0,197	Valid
6. Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0,495	0,197	Valid
Variabel Daya Loyalitas Karyawan (Y)			
1. Karyawan dapat mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan	0,379	0,197	Valid
2. Karyawan dapat menerima pemberian sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku	0,595	0,197	Valid
3. Karyawan dapat menjaga solidaritas di lingkungan perusahaan	0,444	0,197	Valid
4. Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,357	0,197	Valid
5. Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,564	0,197	Valid
6. Karyawan memiliki tanggung jawab segera memperbaiki kesalahan Ketika didapati ada kesalahan kerja	0,447	0,197	Valid
7. Karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya	0,444	0,197	Valid
8. Karyawan memiliki kemauan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menapai target yang diharapkan	0,439	0,197	Valid
9. Karyawan memiliki sikap jujur dan loyalitas pada perusahaan	0,603	0,197	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26. (2026). Berdasarkan tabel data tersebut, semua butir pernyataan pada variabel Daya Tarik Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,197). Dengan demikian, keseluruhan butir dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur tingkat kepercayaan instrumen pengukuran. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh dengan standar kritis alpha yaitu 0,600 dengan ketentuan:

- a. Jika *cronbach alpha* > 0,600, instrumen dinyatakan reliabel
- b. Jika *cronbach alpha* < 0,600, instrumen dinyatakan tidak reliabel

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Daya Tarik Kompensasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Pengembangan Karir (X₃), Motivasi Kerja (X₄) dan Loyalitas Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
1.	Daya Tarik Kompensasi (X ₁)	0,601	0,600	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,701	0,600	Reliabel
3.	Pengembangan Karir (X ₃)	0,633	0,600	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (X ₄)	0,687	0,600	Reliabel
5.	Loyalitas Karyawan (Y)	0,625	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26. (2026).

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel

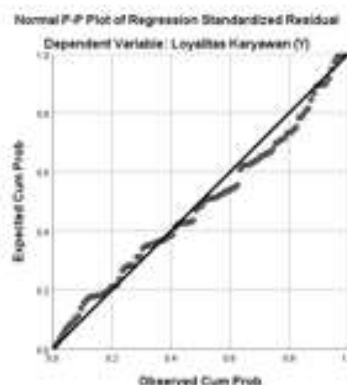
Daya Tarik Kompensasi (X₁) diperoleh sebesar 0,601, Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,701, Pengembangan Karir (X₃) sebesar 0,633, Motivasi Kerja (X₄) sebesar 0,687 dan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,625. Karena semua nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS versi 26.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak, melalui dua metode utama: 1) Metode grafik, Data dianggap normal jika titik-titik sebaran mengikuti garis diagonal; tidak normal jika menyimpang jauh darinya. 2) Data normal jika nilai signifikansi > 0,05. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26. (2026).

Gambar 2: Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan grafik tersebut, titik-titik tersebar mengelilingi garis dan mengikuti pola diagonal, sehingga residu dari variabel daya tarik kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), pengembangan karir (X3), motivasi kerja (X4), serta loyalitas karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan Kolmogorov-smirnov test yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25129052
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.053
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel tersebut, nilai signifikansi (2-tailed) adalah 0,192. Karena $0,192 > 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan memastikan tidak adanya gangguan multikolinieritas antarvariabel independen. Uji ini dilakukan dengan mengecek nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10, Value > 0,1 dan VIF < 10, maka data bebas dari multikolinieritas.
- b. Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF > 10, maka data mengalami gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

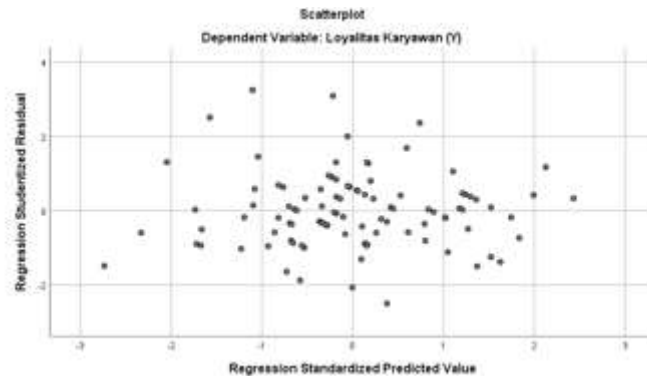
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.882	3.155		.913	.363		
Daya Tarik Kompensasi (X1)	.169	.077	.176	2.181	.032	.656	1.525
Gaya Kepemimpinan (X2)	.265	.082	.286	3.224	.002	.544	1.837
Pengembangan Karir (X3)	.341	.074	.360	4.614	.000	.702	1.424
Motivasi Kerja (X4)	.170	.071	.177	2.412	.018	.790	1.265

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji multikolinieritas dari tabel menunjukkan nilai *tolerance* variabel Daya Tarik Kompensasi (0,656), Gaya Kepemimpinan (0,544), Pengembangan Karir (0,702), Motivasi Kerja (0,790 semua > 0,1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) Daya Tarik Kompensasi (1,525), Gaya Kepemimpinan (1,837), Pengembangan Karir (1,424), Motivasi Kerja (1,205) semua < 10. Oleh karena itu, model regresi ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi adanya ketidakmerataan varian residual pada semua pengamatan dalam model regresi. Pada penelitian ini, uji tersebut divisualisasikan melalui grafik scatterplot sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26. (2026)

Gambar 3: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatter plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Statistik

Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah searah (positif) atau sebaliknya. Berikut hasil olahan regresi menggunakan SPSS Versi 26:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.882	3.155		.913	.363
	Daya Tarik Kompensasi (X1)	.169	.077	.176	2.181	.032
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.265	.082	.286	3.224	.002
	Pengembangan Karir (X3)	.341	.074	.360	4.614	.000
	Motivasi Kerja (X4)	.170	.071	.177	2.412	.018

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 2,882 menunjukkan bahwa bila variabel daya tarik kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), pengembangan karir (X3), dan motivasi kerja (X4) diabaikan atau sama dengan nol, maka loyalitas karyawan (Y) tetap berada pada tingkat 2,882 poin.
- 2) Koefisien regresi daya tarik kompensasi (X1) mencapai 0,109 (positif), yang berarti setiap kenaikan satu unit pada variabel X1 akan memicu peningkatan loyalitas karyawan (Y) sebanyak 0,109 poin.
- 3) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) adalah 0,265 (positif), artinya setiap penambahan satu unit pada X2 akan menyebabkan loyalitas karyawan (Y) naik sebesar 0,265 poin.

- 4) Koefisien regresi pengembangan karir (X3) sebesar 0,341 (positif), yang mengindikasikan bahwa tiap kenaikan satu unit pada X3 akan meningkatkan loyalitas karyawan (Y) hingga 0,341 poin.
- 5) Koefisien regresi motivasi kerja (X4) mencapai 0,170 (positif), sehingga setiap peningkatan satu unit pada X4 akan menaikkan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,170 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, yakni daya tarik kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), pengembangan karir (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap loyalitas karyawan (Y). Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi yang dihasilkan melalui olahan SPSS Versi 26:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.576	2.29820

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X4), Daya Tarik Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X3), Gaya Kepemimpinan (X2)

Dari hasil pengujian tabel tersebut, koefisien determinasi mencapai 0,594. Ini berarti variabel daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 59,4% terhadap loyalitas karyawan, sementara sisanya 40,6% (100% - 59,4%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini..

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk variabel daya tarik kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), pengembangan karir (X3), serta motivasi kerja (X4) terhadap loyalitas karyawan (Y) dilaksanakan melalui uji t (parsial). Penelitian ini menerapkan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t tabel* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = tarif nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(100-2) = 98$, maka $t_{tabel} = 1,984$. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Daya Tarik Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.264	3.124		6.166	.000
	Daya Tarik Kompensasi (X1)	.510	.082	.533	6.237	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

$> 1,984$ dan sig. $0,000 < 0,05$, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara daya tarik kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok Jakarta Utara.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.106	2.717		5.928	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.597	.072	.644	8.343	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26. (2026)

Dari tabel pengujian hipotesis, nilai t hitung melebihi t tabel ($8,343 > 1,984$) disertai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, jelas terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Pengembangan Karir (X₃) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.707	2.815		5.580	.000
	Pengembangan Karir (X ₃)	.603	.074	.638	8.193	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

> 1,984) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, terbukti adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Motivasi Kerja (X₄) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.205	3.204		6.618	.000
	Motivasi Kerja (X ₄)	.464	.085	.484	5.474	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel tersebut, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($5,474 > 1,984$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu, dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian statistik untuk mengukur pengaruh simultan seluruh variabel independen (daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Perhitungan dilakukan via ANOVA dengan membandingkan F-hitung terhadap nilai F-tabel pada taraf signifikansi tertentu.

Untuk membandingkan tingkat pengaruh yang signifikan, diterapkan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} berdasarkan kriteria berikut:

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

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 100 - 4 - 1 = 95$$

Sehingga, pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, nilai F_{tabel} dari 95 = 3,090 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Daya Tarik Kompensasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Pengembangan Karir (X₃) Dan Motivasi kerja (X₄) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732.677	4	183.169	34.680	.000 ^b
	Residual	501.763	95	5.282		
	Total	1234.440	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₄), Daya Tarik Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir (X₃), Gaya Kepemimpinan (X₂)

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26. (2026).

Dari pengujian pada tabel ANOVA tersebut, nilai Fhitung ternyata lebih tinggi daripada Ftabel ($34,680 > 3,090$), yang semakin dikuatkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Morang ReKayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.

Pembahasan

Kemudian, setelah temuan hasil penelitian diketahui, dilakukan analisis lebih lanjut untuk menilai seberapa tepat data tersebut merepresentasikan temuan utama, khususnya dalam menggambarkan tingkat pengaruh daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, serta motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Berikut ini pembahasan dari hasil-hasil penelitian tersebut :

Pengaruh Daya Tarik Kompensasi (X_1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang dilakukan, variabel daya tarik kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pembuktiannya terdapat pada nilai thitung 6,237 yang lebih besar dari ttabel 1,984 (thitung $>$ ttabel), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, hipotesis nol (H_01) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Temuan ini konsisten dengan riset (Syariful Jaya, Badaruddin 2023), yang juga menyimpulkan bahwa daya tarik kompensasi berpengaruh nyata terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari hasil analisis, variabel gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai thitung 8,343 yang melampaui ttabel 1,984 (thitung $>$ ttabel), disertai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Akibatnya, hipotesis nol (H_02) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan studi (Tawaris, Mardonis, Pio Riane. J 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara nyata memengaruhi loyalitas pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung 8,193 yang melebihi t-tabel 1,984 (t-hitung $>$ t-tabel), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_03) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan studi Nofriyandri et al. (2024), yang menemukan dampak positif pengembangan karir pada loyalitas pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_4) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari analisis yang dilakukan, variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh nyata terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh nilai thitung sebesar 6,424 yang melebihi ttabel 1,984 (thitung $>$ ttabel), serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_04) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a4}) diterima. Kesimpulan ini selaras dengan temuan riset (Luturmas, Veronika and Sahertian 2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi loyalitas pegawai.

Pengaruh Daya Tarik Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) Dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian ANOVA menunjukkan nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel (yaitu $34,680 > 3,090$), yang diperkuat lagi oleh nilai signifikansi di bawah $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, faktor-faktor seperti daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, serta motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya dari (Wulandari et al. 2025), yang juga menyimpulkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel-variabel tersebut terhadap loyalitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya serta hasil analisis mengenai pengaruh daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Daya tarik kompensasi secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan, dengan model regresi $Y = 19,264 + 0,510X_1$. Korelasi 0,533 mengindikasikan hubungan sedang, dengan determinasi 28,4%. Uji t menghasilkan t-hitung (6,237) > t-tabel (1,984), sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi terhadap loyalitas karyawan, dengan model regresi $Y = 16,106 + 0,602X_2$. Korelasi 0,644 menandakan hubungan kuat, determinasi 41,5%. Uji t: t-hitung (8,343) > t-tabel (1,984), sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.
Pengembangan karir secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan, dengan regresi $Y = 15,707 + 0,541X_3$. Korelasi 0,638 mengindikasikan hubungan sedang, determinasi 40,6%. Uji t: t-hitung (8,193) > t-tabel (1,984), sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima.
3. Motivasi kerja secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 21,205 + 0,464X_4$. Nilai korelasi sebesar 0,484 menunjukkan hubungan sedang, serta koefisien determinasi 23,4%. Hasil uji t menunjukkan t hitung (6,242) > t tabel (1,984), sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima.
4. Secara simultan, daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 4,353 + 0,109X_1 + 0,265X_2 + 0,341X_3 + 0,170X_4$, nilai korelasi 0,770 (hubungan kuat), serta koefisien determinasi 59,4%. Uji F menunjukkan F hitung (34,680) > F tabel (3,090), sehingga H05 ditolak dan Ha5 diterima.
5. Secara simultan, variabel daya tarik kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan model regresi $Y = 4,353 + 0,109X_1 + 0,265X_2 + 0,341X_3 + 0,170X_4$. Korelasi 0,770 menunjukkan hubungan kuat; determinasi 59,4% (sisanya 40,6% faktor lainnya). Uji F: F hitung (34,680) > F tabel (3,090), sehingga H05 ditolak dan Ha5 diterima membuktikan pengaruh simultan signifikan keempat variabel terhadap loyalitas karyawan di PT Morang Rekayasa Geoteknik Tanjung Priok, Jakarta Utara.

REFERENSI

- Leedy, P. D., and J. E. Omrod. 2005. *Practical Research: Planning and Design* (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Perry, C., D. Carson, and A. Gilmore. 2003. Joining conversation: Writing for EJM's editors, reviewers and readers requires planning, care and persistence. *European Journal of Marketing* 37 (5/6): 653-557.
- Summers, J. O. 2001. Guideline for conducting research and publishing in marketing: From conceptualization through the review process. *Journal of the Academy of Marketing Science* 29 (4): 405-415.
- Feldman, D. C. 2004. The devil is in the details: Converting good research into publishable articles. *Journal of Management* 30 (1): 1-6.