

The Influence of Leadership Style and Compensation on Teacher Work Loyalty at Northern Green School

Robin¹, Mario Andriaskiton², Asminta Buulolo^{3*}
STMB MULTISMART

Corresponding Author: Asminta Buulolo Asmintabl190@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Loyalty

Received : 05, May

Revised : 10, June

Accepted: 15, July

©2023 Robin, Andriaskiton, Buulolo:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

SD Northern Green School in Medan City is an alternative primary school in the city. The location of this school is at JL. Old Babura District No. 13. Medan Baru City of Medan Prov. North Sumatra, based on more detailed information. This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on the work loyalty of teachers at Northern Green School Medan. The research method will involve the use of a questionnaire that is assessed using a Likert scale which provides choices of strongly agree, agree, disagree, neutral, agree, and strongly agree. Data analysis methods used include multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, partial test, and simultaneous. The results of the study show that leadership style and compensation both simultaneously and partially affect employee loyalty.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Guru pada Northern Green School

Robin¹, Mario Andriaskiton², Asminta Buulolo^{3*}

STMB MULTISMART

Corresponding Author: Asminta Buulolo Asmintabl190@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas Kerja

Received : 05, Mei

Revised : 10, Juni

Accepted: 15, Juli

©2023 Robin, Andriaskiton, Buulolo:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

SD Northern Green School di Kota Medan adalah salah satu alternatif sekolah dasar di kota tersebut. Lokasi sekolah ini di JL. Babura Lama No. 13 Kec. Medan Baru Kota Medan Prov. Sumatera Utara, berdasarkan informasi lebih detail. Studi ini bertujuan untuk memahami dampak gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja guru di Northern Green School Medan. Metode penelitian akan melibatkan penggunaan kuesioner yang dinilai menggunakan skala likert yang memberikan opsi sangat setuju, setuju, kurang setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Metode analisis data yang diterapkan meliputi analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan simultan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi, baik secara simultan maupun parsial, berdampak pada loyalitas kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam berbagai jenis organisasi, baik yang bergerak di bidang layanan publik seperti lembaga pemerintahan, atau mereka yang berada dalam sektor swasta, ada keinginan yang mendalam untuk mencapai hasil maksimal dalam upaya peningkatan produktivitas. Ini sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sangat penting yang memerlukan perhatian serius adalah sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya memegang peran yang sangat signifikan, tetapi juga merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dari kesuksesan sebuah organisasi. Ini berlaku untuk berbagai jenis organisasi, baik itu lembaga pendidikan, pemerintahan, organisasi nirlaba, atau perusahaan swasta. Kinerja SDM dapat secara langsung mempengaruhi pencapaian target dan tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif dan efisien sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan inti dari perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan. Pendekatan manajemen sumber daya manusia diterapkan untuk mengatur karyawan sebagai penggerak utama, pemikir kritis, dan perencana strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan bukan hanya dianggap sebagai sumber daya semata, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam menentukan kesuksesan dan daya saing suatu perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten, perusahaan akan lebih mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan dan masalah, baik yang berasal dari internal perusahaan itu sendiri atau yang berasal dari lingkungan eksternal. Hal ini membuat perusahaan lebih kuat, adaptif, dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin dihadapi, sehingga mampu bertahan dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis.

Northern Green School adalah Sekolah yang dikenal oleh para masyarakat dengan Naisonal Plus. Walaupun demikian, *Northern Green School* menghadapi tantangan internal berupa tingginya tingkat pergantian karyawan, terutama Guru, karena rendahnya tingkat loyalitas kerja. Beberapa faktor penyebab yang berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan, khususnya Guru, di *Northern Green School* meliputi gaya kepemimpinan yang tidak efektif, kecenderungan dalam memberikan delegasi tugas yang berlebihan, serta kekurangan solusi atau keputusan tepat dari para pimpinan saat karyawan menghadapi masalah. Selain itu, kompensasi yang standar dan tidak sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan juga menjadi penyebab utama hilangnya motivasi karyawan dan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih baik serta kompensasi yang lebih menguntungkan. Semua faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada rendahnya tingkat loyalitas kerja karyawan, mengakibatkan pergantian karyawan yang tinggi dan menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas dan daya saing di dalam industri.

PELAKSAAN DAN METODE

Lokasi dan Waktu

Penelitian di lakukan di *Northern Green School* Medan berlokasi di Jalan Babura Lama No. 13 Medan. Periode penelitian dimulai dari April 2023 hingga Mei 2023. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi, yang masing-masing ditandai sebagai X1 dan X2. Sementara itu, variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam konteks penelitian ini, variabel terikat adalah loyalitas kerja, yang diidentifikasi sebagai (y). Variabel ini terikat dalam artian bahwa perubahan atau pengaruhnya ditentukan oleh variabel bebas yang telah ditetapkan, yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi, sebagai variabel bebas, mempengaruhi loyalitas kerja, sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Dalam kerangka penelitian, konsep populasi merujuk pada totalitas subjek dan objek, beserta segala karakteristik dan atribut yang mereka miliki. Tidak hanya merujuk pada jumlah subjek atau objek, definisi populasi dalam penelitian lebih luas dan mencakup semua fitur dan sifat unik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Sementara itu, sampel penelitian diartikan sebagai segmen atau bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Sampel ini dipilih dengan hati-hati karena mereka memiliki karakteristik yang mirip atau setidaknya mendekati karakteristik keseluruhan populasi. Dengan demikian, sampel dapat mewakili populasi secara umum. Untuk memastikan representasi yang akurat dari populasi, peneliti menggunakan teknik sampling yang dirancang untuk memilih sampel yang paling mewakili karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, populasi adalah sejumlah 388 karyawan. Menggunakan Teknik Slovin dan dengan toleransi kesalahan sebesar 10%, peneliti berhasil menentukan bahwa 80 karyawan dapat dijadikan sampel penelitian yang mewakili populasi secara keseluruhan.

Metode Pengumpulan Data

Proses dimana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan yang relevan kepada individu atau pihak yang terkait langsung dengan topik penelitian. Metode ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang penting dan relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Salah satu instrumen penilaian yang digunakan dalam proses ini adalah skala Likert, yang memanfaatkan serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk mengukur sikap atau perilaku individu. Skala ini sangat populer karena memberikan responden fleksibilitas untuk mengekspresikan pendapat atau keyakinan mereka dalam berbagai gradasi atau tingkat, bukan hanya pilihan biner antara setuju atau tidak setuju. Dengan begitu, peneliti dapat mengakses informasi yang lebih nuansa dan beragam dari responden mereka, yang dapat berkontribusi untuk memperkaya analisis dan kesimpulan dari penelitian tersebut.

Uji Validitas dan Reliabilitas

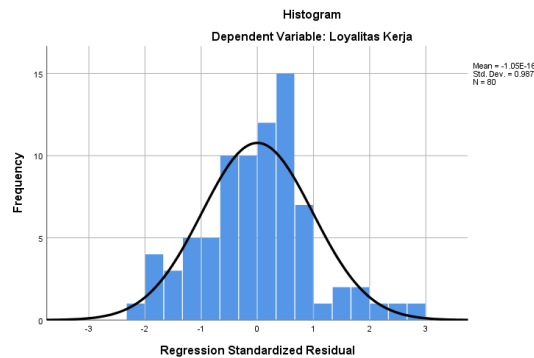
Menjamin keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah aspek penting yang tidak bisa diabaikan, dan salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas merupakan tahap yang bertujuan untuk memastikan sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat dan tepat. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa teknik statistik seperti korelasi Bivariate Pearson, pengujian dua arah, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 digunakan sebagai parameter dalam pengujian ini. Di sisi lain, uji reliabilitas memiliki fokus pada evaluasi tingkat kekonsistenan dari instrumen penelitian tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil yang dihasilkan oleh instrumen penelitian akan konsisten di berbagai situasi dan kondisi yang berbeda, atau bahkan ketika digunakan oleh peneliti yang berbeda. Untuk memperoleh data reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode Cronbach Alpha dengan nilai batas minimal 0,6. Nilai ini dianggap sebagai penanda bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan oleh karenanya, dapat diandalkan. Berdasarkan hasil penelitian dan uji yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa semua item variabel yang disertakan dalam instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, dianggap memenuhi kriteria dan oleh karenanya, layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, memberikan keyakinan bagi peneliti bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen ini akurat dan dapat diandalkan. Hal ini penting karena data yang akurat dan dapat diandalkan sangat krusial dalam memastikan validitas dan integritas temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

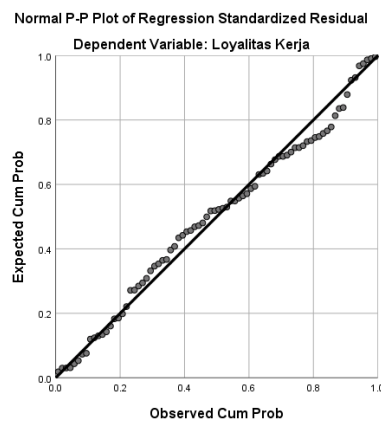
Uji normalitas residual adalah sebuah teknik evaluasi yang digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi apakah nilai residual yang diperoleh dari model regresi mendistribusikan secara normal atau tidak. Nilai residual dalam konteks ini merujuk pada perbedaan antara nilai yang diobservasi dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Dalam analisis regresi yang baik dan valid, sangat penting untuk memastikan bahwa nilai residual mendistribusikan secara normal. Alasannya adalah karena distribusi normal dari nilai residual menunjukkan bahwa model regresi telah memberikan estimasi yang cukup baik dan akurat terhadap data yang diobservasi. Selanjutnya, hal ini menandakan bahwa model tersebut memiliki kapabilitas yang baik dalam menjelaskan variabilitas data yang diobservasi. Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas residual, dan metode yang tepat dapat dipilih berdasarkan konteks dan kebutuhan spesifik dari penelitian tersebut. Pertama, dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dari nilai-nilai residual. Histogram memberikan gambaran visual tentang bentuk distribusi data dan apakah bentuknya menyerupai distribusi normal atau tidak. Selain itu, grafik probabilitas normal plot regresi juga sering digunakan untuk menguji normalitas residual. Grafik ini membandingkan distribusi dari nilai-nilai residual dengan distribusi yang diharapkan dari distribusi normal. Jika

titik-titik pada grafik tersebut mengikuti garis lurus atau hampir lurus, maka nilai-nilai residual mendekati distribusi normal. Selanjutnya, metode statistik satu sampel Kolmogorov-Smirnov juga dapat digunakan untuk menguji normalitas residual. Uji ini mengukur sejauh mana distribusi nilai-nilai residual berbeda dari distribusi normal yang diharapkan. Hasil uji ini dapat memberikan informasi tentang sejauh mana nilai-nilai residual berada pada distribusi normal.



Gambar1. Histogram Graphic

Dari gambar tersebut, terlihat bahwa garis membentuk bentuk lonceng yang simetris, tidak cenderung condong ke kiri atau kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot of Regression Graphic

Dari gambar tersebut, tampak titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal tersebut. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.74216986 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .081 |
| | Positive | .081 |
| | Negative | -.058 |
| Test Statistic | | .081 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Source: Research Result, 2023

Menurut tabel yang disajikan, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada sebuah kondisi dalam konteks model regresi, yang ditandai dengan adanya korelasi yang sangat tinggi –bahkan mungkin mencapai tingkat yang hampir sempurna –antara dua atau lebih variabel independen. Dalam kondisi ideal untuk model regresi, situasi semacam ini sejatinya bukanlah yang diharapkan. Penyebabnya adalah adanya korelasi yang mendekati sempurna atau sangat tinggi di antara variabel independen dapat menimbulkan berbagai masalah dan komplikasi, baik itu dalam proses analisis model regresi tersebut atau saat melakukan interpretasi terhadap hasil-hasil regresi yang dihasilkan oleh model tersebut. Dengan demikian, melakukan uji multikolinearitas menjadi suatu hal yang sangat penting dalam rangka memastikan kualitas model regresi. Uji multikolinearitas sendiri biasanya melibatkan proses pengecekan terhadap nilai-nilai tertentu dalam model regresi, yakni nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor atau yang sering disebut dengan istilah VIF. Jika dalam sebuah model regresi, nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai Tolerance yang didapatkan lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap model tersebut. Kondisi seperti ini tentunya mengindikasikan bahwa model regresi yang telah dibangun memiliki kualitas yang baik dan terhindar dari potensi komplikasi akibat multikolinearitas.. Implementasi metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengatasinya jika ada masalah multikolinearitas, sehingga memastikan bahwa hasil analisis regresi akan lebih valid dan akurat.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardize d Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------------|------------|----------------------------|---|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | Toleranc e | VIF |
| | | | | | | | |

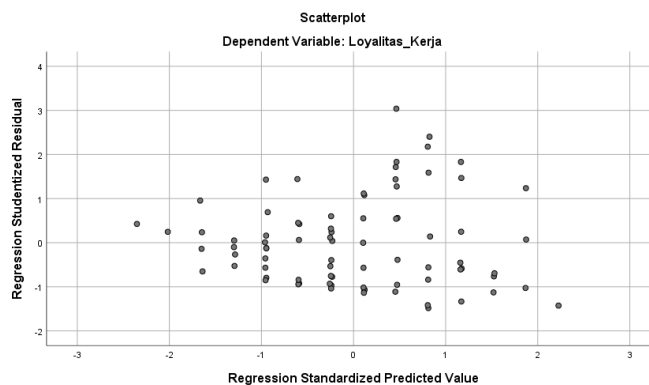
| | | | | | | | |
|-------------------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|
| 1 (Constant) | 2.335 | 3.500 | | .667 | .508 | | |
| Gaya Kepemimpinan | .411 | .090 | .531 | 4.555 | .000 | .958 | 1.044 |
| Kompensasi | .246 | .099 | .289 | 2.482 | .017 | .958 | 1.044 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
 Source: Research Result, 2023

Dari tabel yang disajikan, kita bisa melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada isu multikolinearitas yang terdeteksi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah fenomena dalam analisis regresi yang mengacu pada ketidakstabilan variansi dari residual di antara berbagai pengamatan. Ini berarti bahwa variansi residual tidak konstan, Heteroskedastisitas seharusnya tidak ada karena ini bisa mengacaukan asumsi dasar dari analisis regresi, dan oleh karena itu, dapat mempengaruhi keandalan dan validitas dari model regresi tersebut. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, peneliti biasanya menggunakan uji heteroskedastisitas, seperti metode Scatterplot. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan dan mengevaluasi apakah ada ketidaksamaan variansi residual dalam model regresi. Jika ada pola tertentu yang muncul dalam Scatterplot, maka ini menandakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas membantu memastikan kestabilan variansi residual dalam analisis regresi, sehingga hasil interpretasi menjadi lebih valid dan akurat.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan visualisasi yang disajikan dalam bentuk grafik scatterplot, terlihat jelas bahwa titik-titik data tampak berpencar secara acak dan tidak mengikuti suatu pola tertentu. Selain itu, titik-titik data ini juga tersebar merata

di kedua sisi angka nol pada sumbu Y. Kedua hal ini merupakan petunjuk kuat bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang telah diaplikasikan pada penelitian ini. Dengan kata lain, pola variabilitas residual (selisih antara nilai observasi dan nilai yang diprediksi oleh model) tampak konstan di semua tingkat variabel independen. Faktanya, keadaan ini memberikan gambaran bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang valid dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses prediksi berdasarkan input dari variabel independen. Selain itu, ini juga berarti bahwa tidak perlu ada kekhawatiran mengenai adanya potensi masalah heteroskedastisitas yang dapat menimbulkan bias pada estimasi parameter dan menyebabkan kesalahan standar yang salah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penggunaan model regresi tersebut dalam penelitian ini memberikan tingkat kepercayaan dan validitas yang tinggi terhadap hasil yang diperoleh, sehingga penelitian ini dapat dikatakan sukses dalam mencapai tujuannya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode statistik yang dipergunakan dalam rangka menguji serta mengevaluasi hubungan yang ada antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Metode ini membantu dalam pengungkapan dan pemahaman tentang bagaimana masing-masing dari variabel independen tersebut berinteraksi dan berdampak terhadap variabel dependen. Konsepnya memungkinkan suatu eksplorasi terhadap dinamika hubungan antara variabel-variabel ini dalam konteks multivariat, di mana lebih dari satu variabel independen berpotensi mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, analisis regresi berganda juga berfungsi sebagai alat yang memungkinkan peneliti untuk memahami tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengevaluasi dan mengukur sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen dalam studi mereka. Ini memberikan insight berharga tentang variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan dan bagaimana pengaruh tersebut termanifestasi dalam model yang digunakan, sehingga memungkinkan peneliti untuk membuat interpretasi yang tepat dan berbasis data tentang fenomena yang sedang diteliti.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.335 | 3.500 | | .667 | .508 | | |

| | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | .411 | .090 | .531 | 4.555 | .000 | .958 | 1.044 |
| Kompensasi | .246 | .099 | .289 | 2.482 | .017 | .958 | 1.044 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Source: Research Result, 2023

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi, juga dikenal sebagai R Square (R²), adalah sebuah metode statistik untuk mengukur variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Analisis determinasi memegang peranan yang sangat signifikan dalam memberikan pemahaman tentang seberapa baik sebuah model regresi dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan informasi yang disediakan oleh variabel independen. Oleh karena itu, untuk mendapatkan model regresi yang akurat dan juga untuk memastikan validitas dari hasil yang diperoleh dari penelitian, sangat penting untuk mengurangi kesalahan sebanyak mungkin dan berupaya mendekati nilai koefisien determinasi ke angka 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Dengan demikian, melalui pendekatan ini, prediksi yang dihasilkan oleh model regresi akan menjadi lebih akurat dan lebih mampu mencerminkan kondisi sebenarnya dengan tepat. Ini pada gilirannya akan meningkatkan keandalan dan kredibilitas dari penelitian tersebut, serta membuatnya lebih berharga dan relevan dalam konteks aplikasinya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.335 | 3.500 | | .667 | .508 | | |
| Gaya Kepemimpinan | .411 | .090 | .531 | 4.555 | .000 | .958 | 1.044 |
| Kompensasi | .246 | .099 | .289 | 2.482 | .017 | .958 | 1.044 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel yang disediakan, nilai R Square (R²) yang dihasilkan adalah 0,496. Nilai ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan dan

kompensasi, sebagai variabel independen dalam studi ini, menjelaskan sekitar 49,6% variasi dalam loyalitas kerja, yang merupakan variabel dependen. Dengan kata lain, hampir setengah dari variasi dalam loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Namun, di sisi lain, masih ada 50,4% variasi dalam loyalitas kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Variasi ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti motivasi dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini mungkin juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat loyalitas kerja. Meski demikian, walaupun gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan, ada faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang juga berperan dalam mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang berharga tentang beberapa faktor utama yang mempengaruhi loyalitas kerja, tetapi juga menunjukkan bahwa masih ada aspek lain yang perlu dipertimbangkan untuk pemahaman yang lebih lengkap tentang isu tersebut.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji koefisien regresi, merupakan suatu alat dalam statistik yang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi berpengaruh secara signifikan dan secara kolektif terhadap variabel dependen. Secara singkat, uji F digunakan untuk memverifikasi keberadaan hubungan yang kuat dan signifikan antara keseluruhan variabel independen dan variabel dependen ketika dipandang secara kolektif. Uji ini berfokus pada perbandingan antara variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model regresi – dikenal sebagai variabilitas antara kelompok – dan variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh model, atau sering juga disebut sebagai variabilitas dalam kelompok atau residual. Proses ini dilakukan dengan tujuan utama untuk menentukan apakah model regresi yang telah dibuat secara signifikan mampu menjelaskan variasi yang ada dalam data dibandingkan dengan model hipotetis yang tidak melibatkan variabel independen sama sekali. Dengan kata lain, uji F digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang telah dibangun memang memberikan peningkatan signifikan dalam menjelaskan variasi data, sehingga memberikan kontribusi signifikan dalam memahami dan memprediksi perilaku variabel dependen berdasarkan variasi dalam variabel independen. Ini penting untuk memastikan bahwa model regresi tersebut memang memiliki kegunaan dan relevansi dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 142.836 | 2 | 71.418 | 16.464 | .000 ^b |
| | Residual | 190.866 | 44 | 4.338 | | |
| | Total | 333.702 | 46 | | | |

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t, yang juga dikenal sebagai uji koefisien regresi, merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individu atau parsial terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Singkatnya, tujuan dari uji t ini adalah untuk mengevaluasi apakah ada hubungan yang kuat dan signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Uji t ini memungkinkan peneliti untuk memahami apakah salah satu atau lebih variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Proses uji t ini melibatkan perbandingan antara variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi dengan variabilitas yang tidak dijelaskan (residual) oleh model tersebut. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen masing-masing berkontribusi terhadap variabel dependen. Jika nilai uji t signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam konteks penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen. Evaluasi ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai t yang dihasilkan signifikan, maka ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .654 ^a | .428 | .402 | 2.083 |

Source: Research Result, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Mengacu pada variabel gaya kepemimpinan (X1), ditemukan bahwa nilai hasil perhitungan, yang dalam hal ini adalah 5,477, jauh lebih tinggi dari nilai standar dalam tabel statistik, yakni 1,664. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang jauh lebih rendah dari ambang batas yang ditentukan, yaitu 0,1. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Jadi, kita dapat menyimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan berarti antara cara seorang pemimpin memimpin dan tingkat kesetiaan kerja karyawan.
2. Pada variabel kompensasi (X2), dapat diobservasi bahwa nilai hasil perhitungan statistik atau 'thitung', yakni 5,073, jauh melampaui nilai standar atau 'ttabel' yang ditetapkan, yaitu 1,664. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan dalam analisis ini adalah 0,000, yang berarti jauh lebih rendah dari batas yang ditentukan, yaitu 0,1. Dengan demikian, berdasarkan

data ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja secara positif dan signifikan. Dengan kata lain, kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang kuat dan signifikan dalam menentukan sejauh mana loyalitas mereka terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil studi ini:

- a. Di *Northern Green School* Medan, gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesetiaan kerja karyawan.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada *Northern Green School* Medan
- c. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada *Northern Green School* Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Aban dan Kasmiruddin (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka
- Agustina Heryati (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- Arifa Febriana dan Kustini (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Nurhidayanti dan Ahmad Jumarding (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Direktorat Pembinaan Pendidikan Di Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan
- Qamar, N., & Farah, S. R. (2020). *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makassar: Social Politic Genius.
- Sieny Carolina Wellyanto dan Grace Angelica Halim (2019). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel x Bali.
- Simarmata, N. I. P., & Mahyuddin. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo & Nunung Ayu Sofiati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.