PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, GAYA KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA WISMA RIAS RINDU NGANJUK

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
UN PGRI Kediri

OLEH:

KASIATI
NPM : 12.1.02.02.0545

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh:

KASIATI

NPM. 12.1.02.02.0545

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, GAYA KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA WISMA RIAS RINDU NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 5 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul H, S.E.,M.M.	**Restin Meilina, S.E., M.M.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0721058605**

Skripsi oleh:

KASIATI

NPM: 12.1.02.02.0545

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, GAYA KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA WISMA RIAS RINDU NGANJUK

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 5 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul H, M.M. (.....)
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. (.....)
3. Penguji II : Restin Meilina, M.M. (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. SUBAGYO, S.E., M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, GAYA KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA WISMA RIAS RINDU NGANJUK

KASIATI
NPM : 12.1.02.02.0545
FE – Manajemen
Email: Kasyaasmara46@gmail.com
Ema Nurzainul H, S.E., M.M. [1] dan Restin Meilina, S.E., M.M. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Kasiati: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.
Kata kunci: Gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, kompensasi, loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi. Gaya kepemimpinan yang otoriter, gaya komunikasi atasan yang masih membuat karyawan kurang nyaman dan kompensasi yang dirasa kurang. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan? (2) Apakah gaya komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan? (4) Apakah gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan subyek penelitian karyawan wisma rias RINDU Nganjuk. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 31 dari seluruh jumlah populasi. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (2) Gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (4) Gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi. Oleh sebab itu atasan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar loyalitas karyawan semakin meningkat.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam bisnis. Meskipun sebagian besar pekerjaan dalam suatu perusahaan telah diambil alih oleh teknologi, peran sumber daya manusia tidak mungkin tergantikan. Tuntutan persaingan bisnis yang semakin tinggi membuat perusahaan harus memiliki keunggulan dibanding dengan pesaing. Apabila perusahaan hanya mengandalkan keunggulan bidang teknologi, perusahaan akan dengan mudah ditiru atau bahkan dilampaui oleh pesaing. Perusahaan hanya bisa berharap mendapatkan upaya terbaik dari sumber daya manusia dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan.

"Loyalitas" atau kesetiaan merupakan "salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan perusahaan", Hasibuan (2011:58).

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan, karena jika karyawannya tidak memiliki loyalitas yang tinggi maka perusahaan akan sulit untuk berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu menumbuhkan loyalitas karyawannya untuk tetap bisa bertahan disaat sulit sekalipun. Jika perusahaan tidak bisa menghargai karyawan sebagaimana mestinya, karyawan akan berpikir ulang untuk tetap bekerja diperusahaan atau mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi.

Objek dalam penelitian ini adalah Wisma Rias RINDU Nganjuk. Wisma Rias RINDU Nganjuk adalah perusahaan yang melayani jasa rias pengantin yang terletak di Jalan Sangrahan No 21 Nganjuk. Dalam praktiknya karyawan banyak yang kurang loyal diteliti data secara empiris tentang perputaran karyawan ±3 tahun terakhir. Kurangnya loyalitas karyawan tersebut mungkin disebabkan oleh gaya kepemimpinan atasan yang otoriter, gaya komunikasi atasan yang masih membuat karyawan kurang nyaman dan kompensasi yang dinilai kurang.

Berdasar latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi,dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk".

II. METODE

Dalam penelitian ini teknik yang diambil adalah teknik penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2010:3), "penelitian deskriptif" adalah "penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah

disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan peneltian".

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif Menurut Emzir (2009:28), pendekatan kuantitatif adalah:

> Suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik.

Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk yang berjumlah 31 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel seluruh dari jumlah populasi yaitu 31 karyawan.

Uji validitas dalam penelitian ini memperlihatkan seberapa baik sebuah teknik, instrumen. Menurut Arikunto (2006:168) "validitas" adalah "suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen".

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner adalah corrected item-total correlation, perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 (Statistical Package for Social Science). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	18	58,07%
2.	Perempuan	13	41,93%
	Total	31	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

No.	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1.	20-25	15	48,39%
2.	30-35	11	35,49%
3.	35-40	5	16,12%
	Total	31	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan/ pertanyaan		Skor					Jumlah Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Atasan saya bersikap tertutup	1 (3,2 %)	22 (71 %)	8 (25, 8%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
2.	Atasan saya mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat	6 (19, 4%)	21 (67, 7%)	4 (12, 9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
3.	Atasan saya memberikan penjadwalan pekerjaan yang harus diselesaikan	3 (9,7 %)	22 (71 %)	6 (19, 4%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
4.	Atasan saya menjalankan peraturan dengan tegas	4 (12, 9%)	24 (77, 4%)	3 (9,7 %)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
5.	Atasan saya mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan karyawan	4 (12, 9%)	24 (77, 4%)	3 (9,7 %)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
6.	Atasan saya mempengaruhi cara pandang saya	3 (19, 4%)	22 (71 %)	6 (19, 4%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)

	untuk menyelesaikan pekerjaan						
7.	Atasan saya tidak mau menerima saran dan masukan dari karyawan	4 (12,9%)	24 (77,4%)	3 (9,7%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
8.	Atasan saya memberikan perintah dengan tegas	1 (3,2%)	22 (71%)	8 (25,8%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
9.	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama	4 (12,9%)	24 (77,4%)	3 (9,7%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
10.	Atasan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	1 (3,2%)	22 (71%)	8 (25,8%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Gaya Komunikasi

	Pernyataan/ Pertanyaan	Skor					Jumlah Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pimpinan membatasi karyawan untuk memberi tanggapan	7 (22,6%)	21 (67,7%)	1 (3,2%)	2 (6,5%)	0 (0%)	31 (100%)
2	Pesan yang diberikan pimpinan berorientasi pada tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6 (19,4%)	22 (71%)	3 (9,7%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
3	Setiap karyawan mengetahui tujuan, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang ada diperusahaan	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
4	Informasi tentang pekerjaan dalam struktur perusahaan diberikan dengan baik dan jelas	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
5	Komunikasi dua arah dan terbuka selalu dilakukan pimpinan dalam menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan	4 (12,9%)	23 (74,2%)	4 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
6	Pimpinan lebih suka menerima saran atau gagasan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan	7 (22,6%)	23 (74.2%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
7	Saya dapat menerima saran ataupun gagasan yang diberikan orang lain didalam perusahaan	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
8	Saya tidak suka membicarakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dengan pimpinan atau rekan kerja	4 (12,9%)	23 (74,2%)	4 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
9	Saya lebih memilih untuk tidak terlibat /menghindari beberapa persoalan yang terjadi dalam perusahaan	7 (22,6%)	23 (74,2%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
10	Komunikasi agresif sering diterapkan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih cepat dan lebih baik	8 (25,8%)	22 (71%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kompensasi

	Pernyataan/ Pertanyaan	Skor					Jumlah Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu sesuai harapan	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya	4 (12,9%)	23 (74,2%)	4 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
3.	Saya diberi insentif dari perusahaan sesuai dengan	7 (22,6%)	23 (71%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)

	harapan saya						
4.	Bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	9 (29%)	21 (67,7%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
5.	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8 (25,8%)	22 (71%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
6.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan	5 (16,1%)	25 (80,6%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
7.	Jika saya bekerja dengan baik maka akan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan saya	8 (25,8%)	22 (71%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
8.	Premi dari perusahaan sesuai dengan keinginan saya	7 (22,6%)	23 (74,2%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
9.	Biaya pengobatan apabila saya sakit ditanggung oleh perusahaan	5 (16,1%)	25 (80,6%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
10.	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya.	7 (22,6%)	21 (67,7%)	1 (3,2%)	2 (6,5%)	0 (0%)	31 (100%)

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

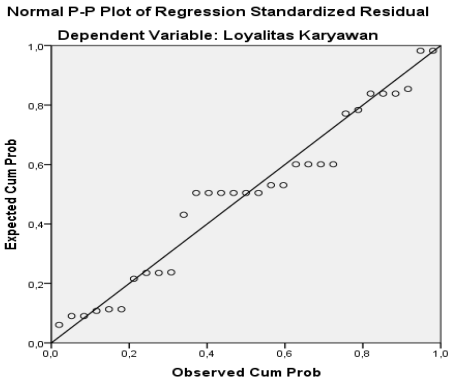
Pernyataan/ Pertanyaan		Skor					Jumlah Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya akan tetap bertahan diperusahaan meskipun perusahaan mengalami kemajuan atau kemunduran	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
2.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sampai selesei	4 (12,9%)	23 (74,2%)	4 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
3.	Misi atau tujuan dari perusahaan membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penting	7 (22,6%)	23 (74,2%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
4.	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat untuk membangun karir	8 (25,8%)	22 (71%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
5.	Sebagai karyawan saya dapat meningkatkan loyalitas kepada perusahaan	6 (19,4%)	22 (71%)	3 (9,7%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
6.	Sebagai karyawan saya dapat meningkatkan loyalitas kepada perusahaan	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
7.	Saya bekerja jujur dan tidak berbohong	4 (12,9%)	23 (74,2%)	4 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
8.	Untuk meningkatkan loyalitas saya menggunakan produk dari perusahaan	8 (25,8%)	22 (71%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
9.	Saya aktif dalam kegiatan sosial perusahaan	8 (25,8%)	20 (64,5%)	3 (9,7%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
10.	Memberikan saran untuk kemajuan perusahaan	5 (16,1%)	21 (67,7%)	5 (16,1%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
11.	Saya ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan	5 (16,1%)	23 (74,2%)	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	31 (100%)
12.	Saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan	4 (12,9%)	23 (74,2%)	4 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
13.	Saya akan menggunakan peralatan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	7 (22,6%)	23 (74,2%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
14.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan loyalitas saya demi perusahaan	9 (29%)	21 (67,7%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
15	Bekerja disiplin dan	8 (25,	22 (71	1 (3,2	0 (0%	0 (0%	31 (100%)

.	tidak mangkir jika tidak ada keperluan yang sangat penting	8%)	%)	%)	)	)	
16.	Saya memiliki kesempatan dalam pekerjaan untuk belajar dan berkembang	5 (16,1%)	25 (80,6%)	1 (3,2%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,924	Reliabel
Gaya Komunikasi	0,914	Reliabel
Kompensasi	0,923	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,948	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016



Gambar 4.1
Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*
Sumber: Output SPSS

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,412	,169		
Gaya Kepemimpinan	3,984	,000	,846	1,182
Gaya Komunikasi	4,402	,000	,108	9,278
Kompensasi	5,340	,000	,114	8,766

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summaryb

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,968	1,141	2,491

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Gaya Komun

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: output SPSS 23

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summaryb

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,968	1,141	2,491

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Gaya Komun

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: output SPSS versi 23

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,893	2,756		-1,412	,169
	Gaya Kepemimpinan	,279	,070	,142	3,984	,000
	Gaya Komunikasi	,663	,150	,439	4,402	,000
	Kompensasi	,819	,153	,517	5,340	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber:Output SPSS 17.0

Pembahasan

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Wisma Rias

RINDU Nganjuk.

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti.

Adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,279. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Roslina, 2015) dan (Dani Kusuma, 2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang tingkat pengaruhnya paling rendah dibandingkan dengan variabel gaya komunikasi dan kompensasi. Hal ini berarti faktor yang paling menentukan loyalitas karyawan bukan dari gaya kepemimpinan. Namun, perusahaan tidak melupakan peran gaya kepemimpinan, karena bagaimanapun pemimpin secara langsung memberi rasa takut, rasa segan dan rasa hormat kepada karyawannya. Pemimpin bisa meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, solid dan kompak bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan ketika pimpinan menerapkan gaya menjadi yang disukai oleh karyawannya.

2. **Pengaruh Gaya Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial ini terbukti.

Adanya pengaruh signifikan gaya komunikasi terhadap loyalitas karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya komunikasi maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,663. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Roslina (2015), yang menyatakan bahwa gaya komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Gaya komunikasi merupakan variabel yang tingkat pengaruhnya cukup besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Maka perusahaan tidak boleh mengabaikan dan lebih

memperhatikan faktor gaya komunikasi, karena gaya komunikasi pimpinan yang baik sangat diperlukan karyawan agar mereka bekerja dengan efektif dan nyaman sehingga loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat. Seperti ketika pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawannya tentang pekerjaan yang akan dilakukan dengan menggunakan komunikasi dua arah dan menerima saran dari karyawan ketika ada masalah dalam perusahaan yang harus diselesaikan.

3. **Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan**

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti.

Adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,819. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Wahyu Adi (2009), Dani Kusuma (2010) dan Susanti (2010), bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan variabel yang tingkat pengaruhnya cukup tinggi. Dengan demikian kompensasi menjadi salah satu faktor yang menentukan loyalitas karyawan, karena adanya kompensasi inilah karyawan tetap bekerja di perusahaan. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi, tentu mereka tidak mau bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan perlu ditinjau keefektifannya. Jika perusahaan mampu memberikan kompensasi dengan efektif, karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga kondisi perusahaan juga meningkat, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat.

4. **Pengaruh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi,dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.**

Hipotesis keempat menyatakan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Berdasarkan hasil uji F test pada Tabel 4.13, didapatkan F_{hitung}sebesar 302,490 dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05 sehingga H_4 penelitian ini

diterima atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk.
2. Gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Wisma Rias RINDU Nganjuk.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk.
4. Gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaituloyalitas karyawan pada Wisma Rias RINDU Nganjuk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Achmadi dan Narbuko. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara

Alo, Liliweri. 2011. *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi).* Jakarta: Rineka Cipta

Brent D. Rubben. Leap Stewart. 2013. *Komunikasi dan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Effendy, Onong Uchjana. 1989. *KAMUS KOMUNIKASI*. Bandung: PT. Mandar Maju

Emzir. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Raja Persada

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo

Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Martono, Nanang. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis

Data Sekunder. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Moss, Sylvia dan Tubbs, L. Stewart. 2000. *Human Comunication: Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nana Syaodih Sukmadinata. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Runtu, Julius.(26 Februari 2014). *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. Diakses dari http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html Pada tanggal 30 Mei 2014

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Jilid 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat

Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS

Siswanto. 2010. *PengantarManajemen. Cetakan keenam*. Bumi Aksara. Jakarta

Sugioyono. 2008. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Ttesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

West, R dan Lynn H Turner. 2010. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wahyu adi. 2011. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pondok modern selamat Kab. Kendal (Skripsi)

Purwandari, Elisabet Yuli. 2008. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan CV. CEMERLANG BARU Yogyakarta (Skripsi). Program Studi Pendidikan Akutansi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas SANATA DHARMA. Yogyakarta.

Roslina. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dinas Perkebunan Aceh

Susanti, Yani. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BFI FINANCE Tbk cabang Cengkareng Jakarta Barat (Skripsi)