



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Kantor Pos Daerah Istimewa Yogyakarta

M. Azhar^{1*}, Didik Subiyanto², Tri Ratna Purnamarini³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: azharmanggelewa12@gmail.com

Abstract. This study aims to find out whether the influence of leadership style, work motivation, and the provision of work compensation on efforts to increase employee loyalty of the Special Region of Yogyakarta (DIY) Post Office. The type of research used in this study is a quantitative research approach. The research conducted sampling at the Special Region Post Office of Yogyakarta. The sampling technique is using the Nonprobability Sampling technique with a saturated sampling approach. The sample used was 56 respondents. The data collection method used a questionnaire that had been tested for validity, reliability, classical assumption test, multiple linear analysis, hypothesis test and determinism coefficient. The data was analyzed using SPSS version 25. The results of the study showed that partially the variables of leadership style had a positive and insignificant effect on the variables of employee loyalty, partially the variables of work motivation had a positive and insignificant effect on employee loyalty, and partially the work compensation had a positive and significant effect on employee loyalty. At the same time, it was shown that the variables of leadership style, work motivation, and work compensation had a positive and significant effect on the loyalty variables of employees of the Special Region of Yogyakarta Post Office.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Compensation, Employee Loyalty, Post office

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi kerja terhadap upaya peningkatan loyalitas karyawan Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian melakukan pengambilan sampel pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sample yakni menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 56 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang ditelah diuji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinisme. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan secara parsial kompensasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kemudia secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Loyalitas Karyawan, Kantor Pos

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi di era globalisasi saat ini telah mendorong perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat, karena dengan adanya teknologi tersebut itu dapat membantu memperlancar segala kegiatan bisnis organisasi. Fenomena di era globalisasi saat ini tidak hanya mendatangkan kemudahan saja, namun telah melatar belakangi terjadinya persaingan yang semakin ketat serta akan menjadi tantangan yang besar bagi keberlangsungan atau perkembangan organisasi kedepan. Maka dari itu, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mempertahankan organisasi dan juga yang perlu

diperhatikan dari sumber daya manusianya yakni faktor loyalitas karyawannya (Koroh et al., 2023).

Loyalitas karyawan tercermin dari cara karyawan menjalankan tugasnya dalam periode tertentu. Apabila sebuah organisasi mempunyai karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi, maka besar kemungkinan kinerja perusahaan akan mengalami perkembangan yang signifikan, kemudian menunjukkan interaksi yang erat antara kinerja individu atau kelompok dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Syafitri & Kuswinarno, 2024). Menurut Aban & Kasmiruddin (2019) karyawan yang sangat loyal biasanya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sangat antusias dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta selalu mempertimbangkan bagaimana dapat membantu perusahaan untuk dapat berkembang. Sebaliknya, karyawan yang kurang loyal biasanya tidak mengerjakan perkerjaan dengan baik dan kurang bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Sebagai seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan dan keterampilan supaya dapat mempengaruhi orang lain, lebih khususnya terkait mempengaruhi bawahannya sendiri, supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga benar-benar mau berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui perilaku positif yang dikenal sebagai sosok kepemimpinan (Wellyanto & Halim, 2017). Menurut Marwanto & Hasyim (2023), eksistensi pemimpin dalam sebuah organisasi itu sangat berdampak bagi kualitas kerja pegawai, oleh karena demikian organisasi harus mengupayakan mendapatkan sosok pemimpin yang bisa memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Mendorong seseorang terhadap membentuk semangat kerja dan membentuk kualitas karyawan adalah suatu keharusan untuk dilakukan oleh pemimpin.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, akan tetapi disisi lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap mempertahankan karyawan yang loyal, karena melalui motivasi kerja karyawan bisa bekerja dengan baik dan bersemangat. Motivasi merupakan dukungan terhadap karyawan agar supaya memiliki kemampuan kerja yang maksimal. Motivasi ialah berasal dari kata latin, yaitu “movere” yang berarti suatu dukungan atau dorongan yang dapat membuat seorang karyawan mencintai pekerjaannya sehingga timbul gairah untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upaya dalam memperoleh kepuasaan (Prastiyo & Sulivyo, 2021), menurut Lalisang et al. (2022), karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan selalu setia pada perusahaan, maka dari itu, Upaya yang harus dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kerja kepada para

karyawan supaya bisa bekerja dengan teliti dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi. tanpa motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan, maka tidak akan mungkin tersalurkannya kualitas kerja dan tidak akan mungkin mencapai hasil kerja yang bagus.

Faktor lain, yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah variabel kompensasi kerja. Dalam hal ini, kompensasi kerja sebagai salah satu faktor penentu baik buruknya loyalitas karyawan. sebagaimana menurut Emisa & Susanto (2023), bahwa kompensasi kerja merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan berdasarkan waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan terhadap sebuah organisasi. Pemberian kompensasi kerja kepada para karyawan harus berdasarkan pertimbangan atau ketentuan yang jelas, seperti halnya dengan melihat perjuangan atau kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap organisasi dan bentuk dari kompensasi tidak semata-mata berupa barang atau benda saja, akan tetapi disisi lain, dengan adanya promosi jabatan atau tunjangan kesehatan yaitu merupakan bagian dari jenis kompensasi kerja. Salah satu yang memotivasi kerja seorang karyawan yakni karena adanya kompensasi kerja dari organisasi, sehingga membangkitkan semangat kerja karyawan dan bahkan yang menjadi salah satu alasan mengapa karyawan tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Disisi lain, masalah penerapan kompensasi dalam sebuah organisasi juga seringkali menjadi faktor yang mempengaruhi keefektifan pelayanan, kompetensi, dan kemalasan masuk kerja. Menurut Lumban (2019), pemberian kompensasi adalah bagian dari strategisnya organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen biaya yang paling penting dari sumber daya material lainnya. Disamping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan suatu aspek yang sangat berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai kepuasan dan loyalitas karyawan tersebut. tujuan dari pemberian kompensasi yakni sebagai bentuk timbal balik atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik yang berupa fisik maupun non fisik atas kontribusi karyawan dalam memajukan organisasi tersebut.

Terdapat kesenjangan penelitian terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Sebagaimana berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Fitri et al. (2025), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan pada loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada. kemudian dari penelitian Yuliana (2022), menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel loyalitas karyawan Hotel Star Semarang. Penelitian Adisti & Musadieg (2017), mengemukakan kompensasi kerja mempengaruhi secara signifikan pada loyalitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang. Semntara dari

Penelitian Priambada et al. (2025), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. Dan juga dari penelitian Utami & Dwiatmadja (2020), menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Kemudian dari penelitian Alam et al. (2021), bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi kerja dengan variabel loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama.

Penelitian ini dilakukan pada kantor pos daerah istimewa Yogyakarta, yang terletak dijalan panembahan senopati No.02 prawirodirjan, gondomanan. Kantor pos adalah bagian dari jaringan PT pos Indonesia dan merupakan badan usaha milik negara (BUMN). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, baik melalui wawancara pada tanggal 4 mei 2024 bersama pihak manajemen sumber daya manusia, maupun melalui observasi dikantor pos besar Yogyakarta dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi masalah loyalitas karyawan, diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi kerja. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang kurang baik dan tidak efektif, telah membuat karyawan sulit untuk diperintah, sering mengabaikan pekerjaan, tidak taat peraturan dan pelayanan yang kurang optimal. Disisi lain, variabel motivasi kerja adalah salah satu faktor penyebab kenapa karyawan tidak semangat bekerja, bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja secara malas-malasan serta kurang percaya diri. Kemudian dari kekurang motivasi kerja telah berdampak pada sikap tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya yang tidak baik. Selanjutnya dampat dari penerapan kompensasi kerja yang ditemukan oleh peneliti melalui wawancara dan observasi, bahwa telah terjadi pemberian kompensasi terhadap karyawan honorer dan karyawan tetap masih kurang tepat atau tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan atau pekerjaan yang dilakukan, dalam hal ini, tentu kompensasi menjadi problematiknya dalam organisasi tersebut dan melatar belakangi rendahnya loyalitas karyawan. Berdasarkan hal itu juga, sehingga mengindikasikan secara keaktifan karyawan kurang, pelayanan yang diberikan tidak efektif dan terdapat karyawan yang kurang berkontribusi penuh dalam mengembangkan Kantor Pos.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dari latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada kantor pos besar Yogyakarta”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan digunakan merupakan pendekatan penelitian kuantitatif, karena pada proses penelitian ini, tentunya menyajikan angka-angka yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data, seperti seperti salah satu caranya yakni dengan menyebarluaskan kuesioner, tujuannya untuk memperoleh atau mendapatkan data-data yang real dengan kondisi objektif dari tempat penelitian dan yang paling utama adalah mengetahui masalah yang memiliki relevansi langsung dengan topik yang diangkat. Populasi penelitian adalah generalisasi dari objek dan subjek penelitian, berdasarkan karakteristik responden yakni jenis kelamin, usia, status kepegawaian, status pernikahan, status pendidikan, dan masa kerja. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah dari populasi penelitian, yakni sebanyak 56 karyawan, dan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik nonprobability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian yaitu kantor pos daerah istimewa Yogyakarta (DIY) yang terletak di jalan panembahan senopati No.02, prawirodirdja, kecamatan gondomanan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Definisi operasional pada penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengertian pengertian dari variabel-variabel yang digunakan sebagaimana judul penelitian yang diangkat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, yang dimana terdiri dari tabel, grafik, mean, media, modus, pengukuran variasi data, dan teknik statistik lain yang bertujuan hanya mengetahui gambaran atau kecenderungan data tanpa bermaksud melakukan generalisasi. Dengan menggunakan statistik, menghitung nilai-nilai yang didasarkan pada angka-angka. Kemudian uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya uji hipotesis, yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (uji r).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji-t).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,853	1,978		2,454	,018
gaya kepemimpinan	,067	,099	,090	,672	,505
motivasi kerja	,042	,161	,043	,263	,793
kompensasi kerja	,726	,157	,751	4,624	,000

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: data primer yang telah diolah, 2025

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 16, maka diperoleh nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni sebesar 0,672 dengan nilai signifikannya yakni sebesar 0,505. Nilai t hitung $<$ t tabel ($0,672 < 2.005$), dan nilai signifikan $0,505 > 0,05$, artinya jika dilihat dari nilai signifikannya maka variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), sehingga H1 ditolak.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.23, maka diketahui nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X2) yakni sebesar 0,263 dengan nilai signifikannya yakni sebesar 0,793. Nilai t hitung $<$ t tabel ($0,263 < 2.005$), dan nilai signifikan $0,793 > 0,05$, artinya jika dilihat dari nilai signifikannya maka variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), sehingga H2 ditolak.

Pengaruh variabel kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.23, menunjukkan nilai t hitung dari variabel kompensasi kerja (X1) yakni sebesar 0,672 dengan nilai signifikannya yakni sebesar 4,624. Nilai t hitung $>$ t tabel ($4,624 > 2.005$), dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, artinya jika dilihat dari nilai signifikannya maka variabel kompensasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), sehingga H3 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1148,659	3	382,886	51,960	,000 ^b
Residual	383,180	52	7,369		
Total	1531,839	55			

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 16, diatas, didapatkan nilai f hitung (51.960) $> f$ tabel (4,023) dan sig (0.000) < 0.05 . maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan secara simultan sehingga H4 diterima.

c. Uji Determinisme

Tabel 3. Hasil Uji Determinisme (Uji r).

Model	Model Summary			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square			
1	,866 ^a	,750		,735	2,715

a. Predictors: (Constant), kompensasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Sumber: data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 17, maka diperoleh masing-masing sebesar 0,750 yang berarti bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kompensasi kerja (X3) adalah sebesar 75% atau 0,750 sedangkan sisanya 25% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.20 bahwa nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni sebesar 0,672 dengan nilai signifikannya yakni sebesar 0,505. Nilai t hitung $< t$ tabel ($0,672 < 2,005$), dan nilai signifikan $0,505 > 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan belum cukup kuat untuk dijadikan variabel yang dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan. dalam hal ini, apabila gaya kepemimpinan tersebut kuat dan ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan ikut meningkat. Indikator dari variabel gaya kepemimpinan yaitu kemampuan memberikan

keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, bertanggung jawab, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosi. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dari gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mendukung atau tidak sejalan dengan hasil penelitian Adrian & Kusumo (2023), yang dimana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel tabel 4.20 bahwa nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X2) yakni sebesar 0,263 dengan nilai signifikannya yakni sebesar 0,793. Nilai t hitung $< t$ tabel ($0,263 < 2.005$), dan nilai signifikan $0,793 > 0,05$. Artinya motivasi kerja masih kurang bagus untuk dijadikan variabel yang dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan. dalam hal ini, apabila motivasi kerja tersebut cukup bagus dan dapat ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan ikut meningkat. Indikator dari variabel motivasi kerja yakni kepuasaan kerja, prestasi kerja yang diraih dan peluang untuk maju. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta tidak sejalan dengan penelitian dari Fadhila & Sulistyani (2021), bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel tabel 4.20 bahwa nilai t hitung dari variabel kompensasi kerja (X3) yakni sebesar 0,672 dengan nilai signifikannya yakni sebesar 4,624. Nilai t hitung $> t$ tabel ($4,624 > 2.005$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis atau uji parsial dari variabel kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tinggi dan sesuai itu mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, sehingga ketika tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Indikator dari variabel kompensasi kerja yakni upah, gaji, insentif, tunjangan dan prasarana. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Fitri et al. (2023), yang dimana berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas, didapatkan nilai f hitung (51.960) $>$ f tabel ($4,023$) dan dengan taraf sig (0.000) $<$ 0.05 . maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh spositif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Guferol & Hadisuwarno (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y), variabel motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y), sedangkan variabel kompensasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y). Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Pos Besar Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR REFERENSI

- Aban, A., & Kasmiruddin. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Adisti, F., & Musadieg, M. Al. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan loyalitas (studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(1).
- Adrian, D. R. D., & Kusumo, B. B. P. (2023). The influence of leadership style, work environment and compensation on employee loyalty at UD. Karya Sarana Jakarta Timur. *Jurnal Scientia*, 12(1). <http://infor.seaninstitute.org/index.php>

- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Duha, D. A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan di CV Bukit Raya.
- Emisa, R., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan tidak tetap di PT Indo Husada Utama. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.59004/jisma.v2i3>
- Fadhila, N., & Sulistyani, E. (2021). The influence of motivation, working environment and career development toward employees' loyalty. *Asian Management and Business Review*, 1(2). <https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/view/503>
- Fajrianto, A., Khusen, M., Iman, N., Syaifulloh, M., Indriyani, A., & Sholeha, A. (2022). The effect of work motivation and discipline on employee loyalty at the production department of PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non-PNS Rumah Sakit X. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Guferol, D. S., & Hadisuwarno, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Tiga Khayangan Timur.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan MNC Studios Departement Traffic 3TV (MNCTV, GTV, dan RCTI).
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan CV Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 404. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh motivasi kerja, reward dan punishment terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. *Jurnal EMBA*, 10(4), 679.
- Lestari, L., & Amas, L. M. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT AMS. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.474>
- Lumban, G. C. (2019). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.
- Marwanto, & Hasyim. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>

- Nurhidayanti, S. (2020). Analisis gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Direktorat Pembinaan Pendidikan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Prastiyo, W., & Sulivyo, L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Teknik PT Dellifood Sentosa Corpindo Tangerang.
- Priambada, A. A. A., Diwyarthi, N. D. M. S., Wiarta, N. G. M., & Jata, W. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Departemen Housekeeping di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. *Sosmaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i1.4150>
- Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT BPR Ekadharma Bhinaraharja.
- Souisa, J., Ariefiantoro, T., Susanto, & Nati, A. (2023). The influence of leadership style, work stress, and work motivation on employee loyalty to PT Hartono Palace of Technology. *IJIEM – Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, 4(2), 133. <https://doi.org/10.22441/ijiem.v4i2.20163>
- Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Aplikasi*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Utami, R. V. A. V. W., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali.
- Winarto. (2020). Analisis motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang.