

memiliki inisiatif, menjaga kualitas pekerjaan, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardhani et al. (2023) yang menjelaskan bahwa loyalitas karyawan mampu meningkatkan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Penelitian Nanggur dan Kurniawati (2025) juga menyatakan bahwa loyalitas menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta bersedia memberikan kontribusi di luar tanggung jawab utamanya. Temuan serupa disampaikan oleh Permaisuri dan Sary (2022) yang menjelaskan bahwa loyalitas meningkatkan komitmen organisasi dan kerja sama antarkaryawan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif. Selain itu, penelitian Simbolon dan Si (2023) menunjukkan bahwa loyalitas merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan memiliki komitmen untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Camelie et al. (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja mendorong karyawan untuk mempertahankan kualitas pekerjaannya serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini secara komprehensif mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) secara konsisten menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas gaya kepemimpinan di perusahaan ini utamanya tercermin pada indikator koordinasi kerja yang mencatatkan skor tertinggi. Pembuktian hipotesis tersebut diperkuat oleh nilai *original sample* sebesar 0,520 dan *t*-tabel 7,206, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan sukses membangun iklim kerja kondusif guna mendorong produktivitas.

Selain itu, kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang diterapkan di PT XYZ dinilai cukup kompetitif, terutama pada aspek tunjangan jabatan yang memperoleh nilai indeks tinggi. Pernyataan terendah terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang diterima namun dengan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,325 dengan *t*-statistic sebesar 5,048, sehingga secara statistik kompensasi tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, besarnya pengaruh kompensasi merupakan yang paling kecil dibandingkan variabel lainnya, sehingga mengindikasikan bahwa kompensasi finansial saja belum mampu memotivasi karyawan secara maksimal tanpa disertai rasa keadilan dan kesesuaian terhadap kontribusi yang diberikan.

Selanjutnya, loyalitas terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,606 dan *t*-statistic sebesar 9,629. Tingginya tingkat loyalitas karyawan tercermin dari besarnya komitmen dan pengabdian terhadap perusahaan, termasuk kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja apabila diperlukan. Hasil pengujian statistik mengonfirmasi bahwa loyalitas berpengaruh positif dan