

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan Bank Nagari cabang Siteba. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 40 responden. Metode yang digunakan adalah Structur Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 4.0. Dengan mengedarkan kusioner sebanyak 40 responden. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa (a) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja dengan tingkat signifikan ($0,074 > 0,05$) (b) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (c) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan tingkat signifikan ($0,495 > 0,05$) (d) kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan tingkat signifikan ($0,104 > 0,05$) (e) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (f) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja dengan tingkat signifikan ($0,116 > 0,05$) (g) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja dengan tingkat signifikan ($0,004 < 0,05$).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Leadership Style, Compensation on Employee Loyalty and Work Environment as Intervening Variables for Bank Nagari Siteba branch employees. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 40 respondents. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 4.0. By circulating the questionnaire as many as 40 respondents. The results of the data analysis concluded that (a) leadership style has a positive and not significant effect on the work environment with a significant level ($0.074 > 0.05$) (b) compensation has a positive and significant effect on the work environment with a significant level ($0.000 < 0.05$) (c) leadership style has a positive and not significant effect on employee loyalty with a significant level ($0.495 > 0.05$) (d) compensation has a positive and not significant effect on employee loyalty with a significant level ($0.104 > 0.05$) (e) work environment has an effect positive and significant to employee loyalty with a significant level ($0.000 < 0.05$) (f) leadership style has a positive and not significant effect on employee loyalty through the work environment with a significant level ($0.116 > 0.05$) (g) compensation has a positive effect and significant to employee loyalty through the work environment with a significant level ($0.004 < 0.05$).

Keywords : *Leadership Style, Compensation, Employee Loyalty and Work Environment*