

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh adanya permasalahan pada Universitas Muhammadiyah Jember yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi karisma, inspirasional, stimulasi intelektual dan juga perhatian individu, permasalahan kedua yaitu Lingkungan Kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas bekerja dan permasalahan ketiga yaitu Kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan juga fasilitas. Dimana hal tersebut sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan loyalitas kerja para karyawan sehingga hal itu perlu untuk dilakukan sebuah pengkajian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk populasi dan sampel yang digunakan yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dengan jumlah 130 karyawan. Teknik penggunaan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Proportional Stratified Sampling* Sedangkan untuk analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil hasil bahwasannya variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 hal ini berarti 62,2% Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh peneliti. Faktor lain tersebut seperti halnya Pengembangan karir, keseimbangan hidup, pengakuan dan penghargaan, serta budaya organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Kerja

ABSTRACT

This research is based on the existence of problems at the University of Muhammadiyah Jember, namely the transformational leadership style which includes charisma, inspiration, intellectual stimulation and also individual attention, the second problem is the Work Environment which consists of the work atmosphere, relationships with colleagues and the availability of work facilities and the third problem is Compensation which includes salary, incentives, allowances and facilities. Where this has a great influence on increasing the work loyalty of employees so it is necessary to conduct a study. The data used in this study are primary and secondary, while the population and sample used, namely employees of the University of Muhammadiyah Jember have a total of 130 employees. The sample use technique used in this study is Proportional Stratified Sampling, while for data analysis multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of transformational leadership style, work environment, and compensation partially have a significant positive effect on employee loyalty at the University of Muhammadiyah Jember. the coefficient of determination (R^2) is 0.622, which means that 62.2% of Work Loyalty is influenced by Transformational Leadership Style (X1), Work Environment (X2), Compensation (X3) and the remaining 37.8% is influenced by other factors that researchers do not research. Other factors include career development, life balance, recognition and awards, and organizational culture.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Compensation, Work Loyalty*