

KINERJA: TINJAUAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN SERTA LAHIRNYA LOYALITAS KARYAWAN

Muhammad Nasir¹, Jeni Kamase², Asdar Djamareng³, Sukmawati⁴

¹Program Doktorat Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Universitas Muslim Indonesia

Email: wuyukwijaya@gmail.com

Abstract

This research is a study that aims to look at the role of several variables in explaining the relationship with performance variables, either directly or indirectly. Whereas, the role of compensation becomes an important value in measuring the loyalty of each employee, and is similar to how leadership runs optimally so that it becomes a trigger for increased performance for each human resource. The number of respondents in the study were 85 employees who were directly involved in providing data through the provided questionnaires. This research uses SmartPLS software in processing the collected data, and produces findings that, Compensation has no effect on employee loyalty and also directly on employee performance, this also happens if you see an indirect effect. While leadership has different roles, it is able to explain the influence on employee performance and loyalty, this also applies to indirect effects on performance. This study concludes, the important role of a leader in preparing employee performance and loyalty.

Keywords: Performance, loyalty, compensation and leadership

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan melihat peranan beberapa variabel dalam menjelaskan hubungan dengan variabel kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Bahwa, peranan kompensasi menjadi nilai penting dalam mengukur loyalitas setiap karyawan, serta serupa dengan bagaimana kepemimpinan berjalan dengan maksimal agar menjadi pemicu terjadinya peningkatan kinerja bagi setiap sumber daya manusia. Jumlah responden dalam penelitian adalah sebanyak 85 orang karyawan yang secara langsung terlibat dalam memberikan data melalui kuesioner yang disediakan. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS dalam mengolah data yang terkumpul, dan menghasilkan hasil temuan bahwa, Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan dan juga secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini juga terjadi jika melihat pengaruh secara tidak langsung. Sementara kepemimpinan memiliki peranan yang berbeda, ia mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja serta loyalitas karyawan, hal ini juga terjadi pada pengaruh tidak langsung kepada kinerja. Penelitian ini menyimpulkan, peranan penting seorang pemimpin dalam menyiapkan kinerja serta loyalitas pegawai.

Kata kunci: Kinerja, loyalitas, kompensasi dan kepemimpinan

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu menciptakan sebuah konsep yang jelas dalam menjawab tantangan kedepan dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai wujud yang kuat bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab penting dalam mencapai kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kunci penting tumbuh kembangnya organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat menjamin keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Sementara faktor internal organisasi didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi (Wibowo, 2016).

Gorden dalam Hendriawan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dalam memperoleh kinerja yang baik, banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan. Berbagai faktor tersebut di antaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan juga lingkungan kerja perusahaan.

Teori Path Goal (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell dalam Arif, 2010) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Pentingnya kepemimpinan, mampu menjawab kebutuhan sebuah organisasi akan konsep pengelolaan organisasi. Pada wilayah aspek sumber daya manusia, maupun sector financial dan manajemen strategi lainnya.

Sementara kompensasi menjadi faktor pendorong yang sifatnya menjadi daya tarik organisasi dalam memenuhi kebutuhan hidup sumber daya manusianya atau karyawan di dalamnya. Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang,

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Disisi lain, loyalitas adalah harapan yang tentu saja diinginkan oleh organisasi yang hadir pada setiap karyawan yang dimilikinya. Hasibuan mengemukakan (2017) bahwa loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat bekerja sering digunakan sebagai salah syarat untuk promosi, hal ini disebabkan dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan tanggung jawab yang lebih besar. Sudarsana (2016) loyalitas adalah faktor penting dalam menentukan profitabilitas perusahaan. Loyalitas karyawan adalah suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian perusahaan dapat bertahan dan memiliki produktivitas yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagiamana organisasi

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014).

Kompensasi

Werth dan Davis dalam Hidayat dan Efendi (2020) mengemukakan kompensasi ialah sesuatu didapatkan pegawai sebagai dedikasi atau kontribusi mereka terhadap perusahaan, dan organisasi mencapai tujuan dan memperoleh dan memelihara dan menjaga pegawai yang ada saat ini.

Kepemimpinan

Leadership adalah faktor penting yang mempengaruhi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Sutikno (2014) dalam Andayani (2019) kepemimpinan pada suatu organisasi ditujukan untuk mempengaruhi anggota yang dipimpinnya, sehingga bersedia melakukan sebagaimana apa yang di inginkan ataupun diperintahkan oleh orang yang menjadi memimpinnya.\

Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi (Pandey & Khare, 2012).

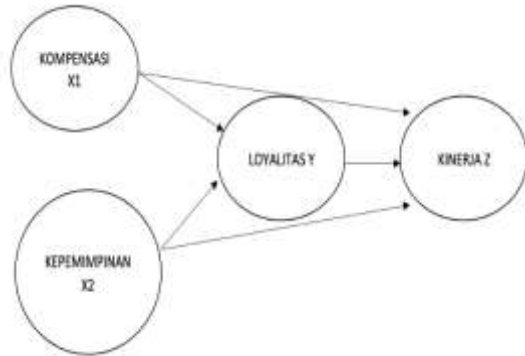
KERANGKA PEMIKIRAN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan arah riset dan tujuan penelitian, maka peneliti membuat sebuah kerangka pemikiran sebagai upaya menjelaskan maksud dan capaian serta model riset yang di gunakan oleh peneliti sebagai berikut:

Hasil Uji PLS Outer Model

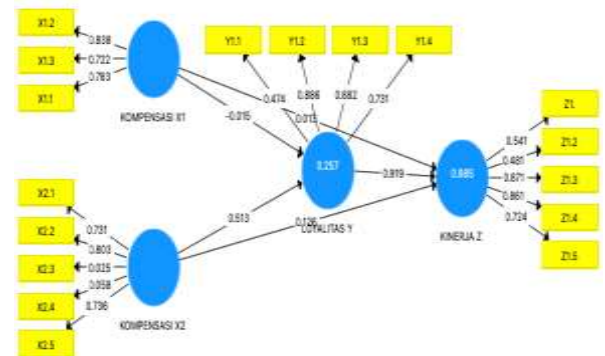
Hasil uji PLS pada penelitian ini menggunakan evaluasi outer model dengan model reflektif pada masing-masing indikator dan evaluasi inner model menggunakan tingkat signifikansi 5 %. Pada penelitian ini hasil uji PLS SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 3.2.9 secara full model dapat tersaji pada gambar 1. bersama dengan nilai R2 masing-masing variabel lengkap dengan nilai loading masing-masing faktor. Berikut gambar full model jalur persamaan struktural.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

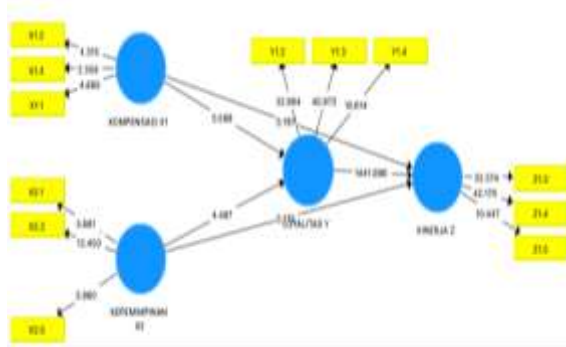
Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa Metode kuantitatif adalah metode analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka dengan tujuan meneliti populasi dan sampel yang kemudian dianalisis dan diolah dengan menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang independent terhadap variabel dependen dengan menambahkan variabel mediasi sebagai wujud keterbaruan dalam riset tersebut.



Gambar 2. Full Model Jalur Persamaan Struktural

Hasil analisis uji model pada tahap awal memperlihatkan bahwa terdapat beberapa indicator yang memiliki nilai loading faktor di bawah 0,60, sehingga diperlukan analisis selanjutnya yang dapat menerima model dalam penelitian ini. Beberapa indicator yang memiliki nilai dibawah 0,60 ada di variabel Kepemimpinan (X2), variabel loyalitas (Y)

dan variabel Kinerja (Z). Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada setiap indicator dalam variabel, maka perlu untuk melakukan uji model selanjutnya.



Gambar 3. Full Model Jalur Persamaan Struktural (setelah eliminasi)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator dari konstruk variabel laten pada model dinyatakan secara keseluruhan sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan yakni lebih besar dari 0,60. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabelity dan validy konstruk yang selanjutnya bisa menjadi acuan dalam melakukan evaluasi Goodness of Fit model PLS dengan tujuan mengevaluasi outer model dan inner model.

Uji Convergent Validity

Dalam penelitian ini uji convergent validity jika dilihat dari hasil outputnya menunjukkan nilai loading faktor untuk masing-masing konstruk dari variabel penelitian. Hal tersebut sesuai dengan kriteria bahwa konstruk dari variabel dinyatakan valid apabila nilai loading faktor di atas 0,60. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1 Uji Convergent Validity

	KEPEMIMPINAN X2	KINERJA Z	KOMPENSASI X1	LOYALITAS Y
X1.2				0.834
X1.3				0.643
X2.1	0.771			
X2.2	0.646			
X2.5	0.667			
Y1.2				0.876
Y1.3				0.905
Y1.4				0.773
Z1.3		0.873		
Z1.4		0.905		
Z1.5		0.776		
X3.1			0.837	

Uji Composite Reliability

Tabel. 2 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,807	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,889	Reliabel
Loyalitas Kryawan (Y)	0,818	Reliabel
Kinerja (Z)	0,889	Reliabel

Berdasarkan hasil uji composite reliability terlihat bahwa nilai reliability masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 atau dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai lebih besar dari 0,70.

Uji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight.

Tabel 3. memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 1

UJI PENGARUH LANGSUNG	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O-STDEV)	P Values
KEPEMIMPINAN X ₂ -> KINERJA Z	0,497	0,504	0,111	4,497	0,000
KEPEMIMPINAN X ₂ -> LOYALITAS Y	0,498	0,505	0,111	4,497	0,000
KOMPENSASI X ₁ -> KINERJA Z	-0,010	0,023	0,113	0,086	0,931
KOMPENSASI X ₁ -> LOYALITAS Y	-0,010	0,023	0,113	0,088	0,930
LOYALITAS Y -> KINERJA Z	1,000	1,001	0,001	1441,896	0,000

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan secara langsung, ditemukan hasil bahwa:

- Kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan
- Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan
- Loyalitas karyawan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 2

TOTAL INDIRECT	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O-STDEV)	P Values
KEPEMIMPINAN X ₂ -> KINERJA Z	0,498	0,505	0,111	4,492	0,000
KEPEMIMPINAN X ₂ -> LOYALITAS Y					
KOMPENSASI X ₁ -> KINERJA Z	-0,010	0,023	0,114	0,088	0,930
KOMPENSASI X ₁ -> LOYALITAS Y		0,000	0,000		
LOYALITAS Y -> KINERJA Z					

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa, kepemimpinan melalui loyalitas karyawan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi melalui loyalitas karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam riset ini memperlihatkan, bagaimana kepemimpinan memiliki peranan yang kuat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap loyalitas dan juga kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah bagian penting bagaimana organisasi terlaksana, sebab pengetahuan seorang pemimpin dan kapasitas serta kompetensi yang dimiliki akan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dalam organisasi, hal ini juga tentu akan memberikan dampak nyata bagi terciptanya loyalitas seorang karyawan dan memperbaiki kinerja. Tentu dari sudut pandang ini, memberikan gambaran jelas bahwa pengelolaan kinerja serta loyalitas karyawan memiliki tanggung jawab besar dari seorang pemimpin dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, di simpulkan bahwa kepemimpinan menjadi variabel yang memiliki pengaruh yang memberi dampak secara signifikan kepada loyalitas dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Aruan, Quinerita, Stavani. & Fakhri Mahendra. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia*. Modus. (Online) Vol. 27. No. 2
- Astuti, Rini. & Wati, Iverizkina. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan*. Jurnal Ilmia. (Online). Vol.6 No. 1.
- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss Imb 23*. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Dina, Oktofarita & Efendi, Suryono. 2020 *Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid*. (Online). Vol. 4. No.2
- Monika, Rista Sapfa dan Nurmaya, Ema. 2021. *Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta*. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol. 04 Nomor 04 September 2021.
- Pandey, Chetna dan Rajni Khare. 2012. *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitmen on Employee Loyalty*. International Journal of Social Sciene & Interdisciplinary Research Vol.1 Issue 8, Agustus 2012 hal. 26-41.
- Safar, Ilham. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar*. Jurnal bisnis & kewirausahaan.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sudarsana. 2016. *Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susanto dan Aisiyah. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Magistra No. 74 Tahun XXII. ISSN 0215-9511. hal. 35-37. Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.