

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN BEBEK GORENG KALIJO BANJARMASIN**

Reza Julian Nor

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
rezajuliannor@gmail.com*

Abstract

The company's efforts to increase employee loyalty can be done through the leadership and compensation policy set. Leadership is a process or a company's efforts in managing corporate resources. The compensation is basically everything that the employees receive as a reward for the work given to the company. The purpose of this research is 1) To know the influence of leadership style to loyalty of Bebek Goreng Kalijo employees Banjarmasin 2) To know the influence of compensation to employee loyalty Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin and 3) to know the most dominant variable influence loyalty of Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin employees. Type of research in the preparation of this thesis is explanatory research (explanatory research). The population in this study are the employees at Restaurants Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin that is as many as 84 employees. The sample collection technique in this study is the total sampling. Total sampling is a collection method based on population size, with a population of 84 employees. Data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis with multiple regression analysis method. The result of this research shows that 1) Leadership style influences employee loyalty Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin 2) Compensation affects employee loyalty Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin and 3) The most dominant compensation influences employee loyalty Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.

Keywords: Leadership Style, Compensation and Employee Loyalty

Abstrak

Upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui kepemimpinan dan kebijakan kompensasi yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan proses atau upaya perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya perusahaan. Adapun kompensasi pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu 1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan bebek goreng Kalijo Banjarmasin 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin dan 3) Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian

penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada Rumah Makan bebek goreng Kalijo Banjarmasin yaitu sebanyak 84 karyawan. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling merupakan cara pengumpulan sampel dengan berdasarkan jumlah populasi, dengan populasi sebanyak 84 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi lineir berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin 2) Kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin dan 3) Kompensasi paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan menyumbangkan segala bentuk kemampuan yang dimiliki baik secara fisik maupun pikiran sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan apabila karyawan di perusahaan memiliki sikap loyal dalam bekerja. Loyalitas karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin baik dengan pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi. Upaya perusahaan dalam menciptakan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis terutama mengenai hubungan antara karyawan dan pimpinan yang berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan pencapaian kinerja karyawan (Rivai, 2005). Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional memiliki perspektif bahwa seorang pemimpin harus memberikan “sesuatu” agar karyawan bergerak menuju tujuan organisasi dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dan loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan (Judge, 2008).

Upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan juga dilakukan melalui kebijakan kompensasi yang ditetapkan. Kompensasi pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang diberikan kepada perusahaan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk

berprestasi dengan lebih baik guna mencapai sasaran organisasi dan pribadinya (Simamora, 2001).

Rumah makan Bebek Goreng Kalijo (Kalimantan Jowo) merupakan salah satu rumah makan yang mempunyai ciri khas pada menu makanannya, yaitu dengan menyuguhkan cita rasa yang khas, industri ini dapat meraih pangsa pasar sesuai dengan selera konsumen. Namun demikian dalam aktivitas operasional perusahaan mengalami permasalahan yaitu tingginya *turnover* karyawan. Data mengenai *turnover* karyawan secara lengkap dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Data *turnover* karyawan Rumah makan Bebek Goreng Kalijo (Kalimantan Jowo) Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar
2014	81	12	17
2015	76	19	9
2016	86	5	12

Sumber: Rumah makan Bebek Goreng Kalijo

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa *turnover* karyawan menunjukkan angka yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan rendahnya kemampuan perusahaan dalam memberikan dukungan agar karyawan tetap bekerja diperusahaan. Gaya kepemimpinan yang sering berubah membuat karyawan menjadi tidak betah dan cenderung ingin keluar. Selain itu, kompensasi gaji yang diberikan kepada karyawan berkisar antara Rp 1.600.000,- sampai Rp 1.900.000,- sedangkan UMP tahun 2016 sebesar Rp 1.900.000,-. Besaran gaji tersebut menunjukkan bahwa pemilik belum memenuhi ketentuan dalam proses pemberian gaji atau upah kepada karyawan. Kondisi ini menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan bebek goreng Kalijo Banjarmasin. Pada penelitian ini peneliti mengajukan tiga rumusan masalah, yaitu sebagai berikut: 1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan bebek goreng Kalijo Banjarmasin 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin, dan 3) Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan Transaksional

Burns mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Kudisch, mengemukakan kepemimpinan transaksional dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan bawahannya.

- b. Intervensi yang dilakukan sebagai proses organisasional untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan.
- c. Reaksi atas tidak tercapainya standar yang telah ditentukan.

Menurut Metcalfe (2000) pemimpin transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk.

Kepemimpinan transaksional dapat diukur melalui tiga indikator (Bass, 2006), yaitu:

1. *Contingent reward* (imbalan kontingen)
2. *Active management by exception* (manajemen eksepsi aktif)
Pemimpin memantau pelaksanaan tugas dan masalah yang mungkin muncul serta melakukan tindakan perbaikan untuk memelihara kinerja yang telah ada
3. *Laissez-faire* atau *passive avoidant*
Pemimpin memberikan kebebasan penuh pada bawahan untuk bertindak, serta menyediakan materi yang dibutuhkannya.

Jadi kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan di mana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

Kompensasi

Hasibuan menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2005). Susilo menyatakan bahwa; kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial)” (Susilo, 2000). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Bilson pemberian kompensasi dibedakan menjadi dua (Bilson, 2004), yaitu:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Secara Langsung
 - 1) Bayaran pokok (gaji atau upah).
 - 2) Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu.
 - 3) Bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan).
 - b. Secara Tidak Langsung
Yaitu kompensasi pelengkap yang menyediakan paket benefit dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang diperlukan

sebagai upaya penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Bentuk-bentuk pemberian kompensasi tersebut seperti:

- 1) Program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja dan asuransi pensiun).
- 2) Bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar atau cuti).
- 3) Fasilitas yang diberikan perusahaan (kendaraan, perumahan, ruang kantor).

2. Kompensasi Non Finansial

- a. Pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian).
- b. Lingkungan pekerjaan (kebijakan sehat, supervisi yang kompeten, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan).

Dari perbedaan-perbedaan kompensasi di atas, dapat diuraikan lebih lanjut tentang pengertiannya oleh (Bilson, 2004) berikut penjelasannya:

1. Upah dan gaji

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji/jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja. Gaji merupakan kompensasi terpenting karena menurut Bilson (2004) jumlah gaji akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang berkompeten, maka kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai tiga tujuan yaitu:

- a. Memikat suplai tenaga kerja yang memadai.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diberikan.
- c. Menghindari terjadinya perputaran karyawan yang mahal.

Dalam perkembangannya sistem kompensasi sendiri mempunyai tiga komponen pokok, yaitu :

- a. Upah dasar (*based pay*), merupakan komponen upah dasar bagi kebanyakan karyawan, dan pada umumnya berdasarkan hitungan waktu, seperti jam, hari, minggu, bulan atau per tahun.
- b. Upah berdasar kinerja (*performance related pay*), berkaitan dengan *monetary reward* dengan basis ukuran atau merupakan upah yang didasarkan pada ukuran kinerja individu, kelompok atau organisasi.
- c. Upah tidak langsung dikenal sebagai *employee benefit* “keuntungan bagi karyawan” terdiri dari barang-barang jasa non cash item atau *services* yang secara langsung memuaskan sejumlah kebutuhan spesifik karyawan, seperti jaminan keamanan pendapatan (*income security*) termasuk asuransi jiwa, perlindungan kesehatan termasuk *medical & dental plan* dan pensiun.

2. Insentif (bonus)

Insentif (*incentive*) adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. “Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru terlampaui” (Siagian P, 2000). Bonus

didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penekanan subyektif terhadap karyawan. Pemberian bonus dimaksudkan untuk tetap berada dalam perusahaan. (Heidjarachman, 2004).

3. Tunjangan

Tunjangan adalah penghasilan tambahan disamping upah dasar bagi karyawan yang besarnya ditentukan berdasarkan golongan karyawan tersebut. Dalam arti paling luas, tunjangan dapat diklasifikasikan meliputi semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel yang berhubungan dengan keluaran (Flippo, 2005). Sedangkan menurut Bilson tunjangan karyawan adalah pembayaran jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Bilson, 2004). Jenis-jenis tunjangan yang kebanyakan diterapkan oleh perusahaan- perusahaan atau organisasi antara lain:

- a. Tunjangan kehadiran, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang hadir selama jam kerja per hari sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Tunjangan lembur, diberikan bila perusahaan mendapat proyek dan karyawannya bekerja pada jam kerja hariannya melebihi jam kerja standarnya.
- c. Tunjangan transportasi, diberikan kepada karyawan sesuai dengan jarak antara perusahaan dengan rumahnya.
- d. Tunjangan kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan karyawan yang biasanya disponsori oleh perusahaan jasa asuransi kesehatan
- e. Tunjangan operasional, yaitu pendapatan bagi karyawan yang besarnya sesuai dengan prestasi kerjanya.
- f. Tunjangan keluarga, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang telah berkeluarga berupa tunjangan istri dan tunjangan anak.

4. Fasilitas

Fasilitas bersifat tidak memaksa untuk melaksanakan atau memberikannya, namun lebih ditekankan pada program kesejahteraan karyawan (pelayanan) sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dan karyawannya. Fasilitas atau program pelayanan ini dapat berupa laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, *discount* (potongan harga), produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata (Mangkunegara, 2006).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik kompensasi secara umum dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Besar kecilnya jumlah kompensasi secara langsung akan memberikan motivasi para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemo loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau

perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut (Nitisemo, 2000). Franz menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Franz, 2004). Sikap loyal tercermin pula dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, sikap atasan, serta perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan.

Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah: bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan. Selain itu terdapat pula aspek-aspek loyalitas. Menurut Mathis (2006) aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan
Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu :
 - a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
 - b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
 - c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
 - d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.
2. Bertanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab yaitu:
 - a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
 - b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
 - c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
 - d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
3. Pengabdian
Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Siswanto (2005) mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan. Aspek-aspek tersebut antara lain taat pada peraturan, tanggung jawab, sikap kerja, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan. Aspek taat pada peraturan dan tanggung jawab telah dijelaskan pada uraian sebelumnya.

Sementara itu, sikap kerja mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap pengalaman yang dialami. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi adanya kemauan untuk bekerja sama dan rasa memiliki perusahaan. Ditambah lagi, karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi, meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja, dan sugesti dari teman sekerja. Dan aspek terakhir, yaitu suka terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja untuk jangka waktu yang lebih panjang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* (penjelasan) karena menghubungkan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2008). Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif karena dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil.

Penelitian dilakukan pada Rumah Makan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin. Peneliti menggunakan sistem *total sampling* yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian, yaitu sebanyak 84 responden. Sumber data yaitu data primer berupa hasil kuisisioner dan wawancara responden, dan data sekunder berupa gambaran umum perusahaan, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambaran umum penelitian yang diperoleh dari dokumen dokumen rumah makan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.

Variabel terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel dependen (terikat), sebaliknya

variabel dependen adalah variabel yang perubahannya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karier dan variabel terikatnya yaitu loyalitas kerja karyawan.

Tabel 2. Variabel, Indikator, Item

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Umpan balik positif	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi umpan balik positif ketika pekerjaan dilakukan dengan baik. • Memberi pengakuan khusus ketika produktivitas tinggi.
	Pengakuan pencapaian hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memuji ketika melebihi produktivitas normal. • Mengakui kinerja yang baik.
	Memberikan peringatan kerja kinerja menurun	<ul style="list-style-type: none"> • Memperingatkan ketika kinerja sedang buruk. • Memberitahu ketika produktivitas tidak meningkat
Kompensasi	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji sesuai dengan UMP • Pemberian gaji sesuai dengan ketentuan
	Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Upah sesuai dengan jam kerja • Upah memenuhi kebutuhan.
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif diberikan sesuai dengan ketentuan yang disepakati • Insentif diberikan tepat waktu
Loyalitas karyawan	Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan terhadap kemampuan dalam pencapaian tujuan • Kepercayaan atas kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan
	Keinginan untuk bekerja keras	<ul style="list-style-type: none"> • Merasakan menjadi bagian dari perusahaan • Memiliki kesetiaan dalam mendukung upaya pencapaian tujuan perusahaan
	Suatu dorongan yang kuat	<ul style="list-style-type: none"> • Dorongan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. • Dukungan yang kuat untuk mendukung untuk tetap bekerja diperusahaan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari kuisioner ini dapat diberi skor sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Pada penelitian ini, digunakan uji validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah: apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid, sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat data yang valid. Kemudian, realibilitas penelitian diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden yang diteliti, distribusi frekuensi, dan nilai rata-rata masing-masing variabel, serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Sedangkan analisis inferensial terdiri dari:

a. Regresi Linier Berganda

Merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap loyalitas karyawan bebek goreng Kalijo Banjarmasin (Y)

b. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh (Santoso, 2004) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menurut (Santoso, 2004) adalah:

- a) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- b) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2004) Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*. Lebih lanjut menurut (Santoso, 2004) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Hipotesis I

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1), kompensasi (X_2) dan pengembangan karier (X_3) terhadap loyalitas karyawan, menggunakan F_{test} / uji F.

Sedangkan pada uji F mempunyai kriteria sebagai berikut:

- Bila $Sig.F \leq r$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
- Bila $Sig.F > r$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

b) Uji Hipotesis II

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial atau per variabel, dengan menggunakan uji t.

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

- Bila nilai $Sig. t \leq r$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
- Bila $Sig. t > r$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	63	75%
Perempuan	21	25%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 84 responden terdapat lebih banyak responden laki-laki dibandingkan responden perempuan. Banyaknya karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dikarenakan tingginya beban tugas atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Tingkat Usia Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20 tahun	16	19,04%
21 - 30 tahun	53	63,09%
31 - 40 tahun	13	15,47%
41 - 50 tahun	2	2,38%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 84 responden adalah karyawan berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 63,09%. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat bekerja secara maksimal di perusahaan. Akan tetapi, dalam usia tersebut juga membuat tingkat *turnover* menjadi tinggi. Dikarenakan usia mereka yang cenderung ingin mencari pengalaman baru dalam bekerja.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	3	3,57%
SMU/ Sederajat	74	88,09%
Diploma (D2 & D3)	3	3,57%
S1	4	4,76%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 diketahui tingkat pendidikan responden paling banyak adalah SMU. Dapat dikatakan bahwa perusahaan selama ini juga memperhatikan tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Usia lulusan SMU dianggap sudah matang dalam hal pemikiran dan telah cukup dewasa dalam pengambilan keputusan.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 3 bulan	23	27,38%
3 bulan - 1 tahun	49	58,33%
>1 tahun	12	14,28%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6, dari 84 responden para karyawan pada Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan selama 3 bulan sampai 1 tahun dengan jumlah responden sebanyak 49 responden (58,33%). Masa kerja responden tersebut menunjukkan tingkat loyalitas yang cukup tinggi sebagai karyawan.

Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X₁)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X _{1.1}	0,707	0,213	Valid
	X _{1.2}	0,590	0,213	Valid
	X _{1.3}	0,652	0,213	Valid
	X _{1.4}	0,662	0,213	Valid

	X _{1.5}	0,561	0,213	Valid
	X _{1.6}	0,496	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel gaya kepemimpinan adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau Tabel pada tingkat signifikan 5%. Adapun untuk mengetahui uji validitas variabel kompensasi (X₂) dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Kompensasi	X _{2.1}	0,663	0,213	Valid
	X _{2.2}	0,754	0,213	Valid
	X _{2.3}	0,620	0,213	Valid
	X _{2.4}	0,691	0,213	Valid
	X _{2.5}	0,347	0,213	Valid
	X _{2.6}	0,503	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kompensasi adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau Tabel pada tingkat signifikan 5%. Adapun untuk mengetahui uji validitas variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan	Y _{1.1}	0,419	0,213	Valid
	Y _{1.2}	0,337	0,213	Valid
	Y _{1.3}	0,408	0,213	Valid
	Y _{1.4}	0,711	0,213	Valid
	Y _{1.5}	0,595	0,213	Valid
	Y _{1.6}	0,578	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel loyalitas karyawan adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau Tabel pada tingkat signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Gaya kepemimpinan	0,744	Reliabel
Kompensasi	0,741	Reliabel
Loyalitas karyawan	0,691	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebarakan maka secara lengkap dapat didiskripsikan sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Gaya kepemimpinan

	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	9	10,7	51	60,7	24	28,6	0	0	0	0	3,73
X _{1.2}	8	9,5	44	52,4	32	38,1	0	0	0	0	2,67
X _{1.3}	14	16,7	48	57,1	20	23,8	2	2,4	0	0	3,83
X _{1.4}	11	13,1	58	69,0	15	17,9	0	0	0	0	3,97
X _{1.5}	10	11,9	58	69,0	15	17,9	1	1,2	0	0	3,87
X _{1.6}	9	10,7	49	58,3	26	31,0	0	0	0	0	3,70
Mean Variabel											3,63

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan:

X_{1.1}= Pimpinan telah memberi umpan balik positif ketika pekerjaan dilakukan dengan baik.

X_{1.2}= Pimpinan telah memberikan pengakuan khusus ketika produktivitas tinggi.

X_{1.3}= Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan ketika melebihi produktivitas normal.

X_{1.4}= Pimpinan selalu mengakui pencapaian kinerja yang baik dari karyawan.

X_{1.5}= Pimpinan memberikan peringatan ketika kinerja sedang buruk.

X_{1.6}= Pimpinan memberitahu ketika produktivitas tidak meningkat.

Pada Tabel 11 menyatakan rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan pada Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin dinyatakan dalam kategori baik.

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi

	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	11	13,1	44	52,4	27	32,1	2	2,4	0	0	3,60
X _{2.2}	10	11,9	52	61,9	18	21,4	4	4,8	0	0	3,63
X _{2.3}	11	13,1	55	65,5	18	21,4	0	0	0	0	3,80
X _{2.4}	14	16,7	50	59,5	18	21,4	2	2,4	0	0	3,73
X _{2.5}	7	8,3	52	61,9	24	28,6	1	1,2	0	0	3,60
X _{2.6}	7	8,3	53	63,1	23	27,4	1	1,2	0	0	3,70
Mean Variabel											3,68

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Keterangan:

- X_{2.1} = Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMP.
 X_{2.2} = Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan sesuai dengan ketentuan.
 X_{2.3} = Perusahaan memberikan upah sesuai dengan jam kerja.
 X_{2.4} = Perusahaan memberikan upah memenuhi kebutuhan.
 X_{2.5} = Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang disepakati.
 X_{2.6} = Perusahaan memberikan insentif diberikan tepat waktu.

Rata-rata variabel kompensasi adalah sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan pada Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin dinyatakan dalam kategori baik.

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Loyalitas Karyawan

	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	4	4,8	56	66,7	24	28,6	0	0	0	0	3,80
Y _{1.2}	10	11,9	55	65,5	19	22,6	0	0	0	0	3,80
Y _{1.3}	8	9,5	51	60,7	24	28,6	1	1,2	0	0	3,63
Y _{1.4}	13	15,5	45	53,6	26	31,0	0	0	0	0	3,80
Y _{1.5}	11	13,1	45	54,8	27	32,1	0	0	0	0	3,83
Y _{1.6}	13	15,5	45	53,6	25	29,8	1	1,2	0	0	3,83
Mean Variabel											3,78

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan

- Y_{1.1}= Karyawan memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dalam pencapaian tujuan.
 Y_{1.2}= Karyawan memiliki kepercayaan atas kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
 Y_{1.3}= Karyawan menjadi bagian dari perusahaan.
 Y_{1.4}= Karawan memiliki kesetiaan dalam mendukung upaya pencapaian tujuan perusahaan.
 Y_{1.5}= Karyawan memiliki dorongan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
 Y_{1.6}= Karyawan memberikan dukungan yang kuat untuk mendukung untuk tetap bekerja diperusahaan.

Rata-rata variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin dinyatakan dalam kategori tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Tolerance
----------	-----------	-----------

Gaya kepemimpinan	0,966	1,052
Kompensasi	0,927	1,051

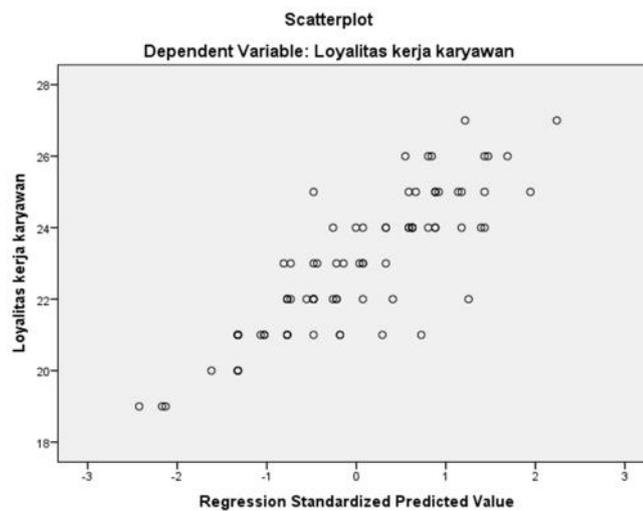
Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan pada grafik berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dapat disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00554838
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,082
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,788
Asymp. Sig. (2-tailed)		,564

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin

Hasil perhitungan regresi linear berganda secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *SPSS versi 21,00 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.14, yaitu sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Gaya kepemimpinan	0,422	6,515	0,000
Kompensasi	0,486	6,911	0,000
Konstanta	2,572		
F Hitung	108,894		
R ²	0,729		
R	0,854		
Variabel terikat: Loyalitas Karyawan (Y)			

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa besarnya hubungan dari kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi yaitu sebesar 0,854 atau 85,4% yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan karyawan (Y) adalah tinggi. Sedangkan besarnya gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) terhadap variabel loyalitas karyawan

karyawan (Y) ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,729 atau 72,9%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel loyalitas karyawan karyawan (Y) sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,572 + 0,422X_1 + 0,486X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka:

- a = Konstanta sebesar 2,572 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 2,572 yang artinya sebelum atau tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam perusahaan maka besarnya loyalitas karyawan karyawan sebesar 2,572.
- b_1 = Apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) berubah satu satuan, akan mengakibatkan perubahan variabel loyalitas karyawan karyawan sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan karyawan akan meningkat sebesar 0,422 satuan. Sebaliknya apabila variabel gaya kepemimpinan menurun satu satuan maka loyalitas karyawan karyawan akan menurun 0,422 satuan.
- b_2 = Apabila variabel kompensasi (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel loyalitas karyawan karyawan sebesar 0,486 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan karyawan akan meningkat sebesar 0,486 satuan. Sebaliknya apabila variabel kompensasi menurun satu satuan, maka loyalitas karyawan karyawan akan menurun sebesar 0,486 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai dari kondisi gaya kepemimpinan dan kondisi kompensasi meningkat maka akan diikuti juga oleh meningkatnya nilai dari loyalitas karyawan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 (108,894 > 3,930) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan ($alpha$) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($6,515 > 2,0086$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- 2) Variabel Kompensasi (X_2) mempunyai signifikansi 0,000 dan ($alpha$) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($6,911 > 2,0086$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Hasil Uji Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa besar koefisien variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,465 dan kompensasi yaitu sebesar 0,493. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas pada Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka semakin meningkatnya loyalitas karyawan. Dari hasil analisis dapat membuktikan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang mampu memberi umpan balik positif ketika pekerjaan dilakukan dengan baik dan memberi pengakuan khusus ketika produktivitas tinggi maka akan memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Selain itu dengan adanya upaya pimpinan untuk memberikan pujian ketika karyawan melebihi produktivitas normal dan memberikan pengakuan atas pencapaian kinerja yang baik maka dengan sendirinya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan. Upaya pimpinan untuk memperingatkan karyawan ketika kinerja sedang buruk dan memberitahu ketika produktivitas tidak meningkat maka menjadi salah satu faktor pendukung dalam rangka untuk memberikan jaminan loyalitas kerja karyawan diperusahaan.

Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja sehingga menumbuhkan sikap loyal kepada perusahaan. Seorang pemimpin dapat memotivasi seorang pekerjanya dengan baik sehingga memiliki

semangat kerja yang tinggi dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya (Yukl G. A., 2005).

Keberhasilan suatu organisasi, pada hakekatnya tergantung pada banyak faktor. Namun demikian, kunci utamanya terletak pada hubungan antara manajemen, khususnya gaya kepemimpinan. Dengan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan memudahkan menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, orientasi, maupun teknik-teknik tertentu yang ditampilkannya. Seperti yang dinyatakan (Siagian P, 2000) bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan orientasi yang mendorong timbulnya dan terpeliharanya semangat kebersamaan. Sebaliknya, jika hanya gaya kepemimpinan lebih menitikberatkan pada tugas saja, maka rasa kemanusiaan akan terusik sehingga semangat kerja tidak akan optimal sehingga mennetukan loyalitas kerjanya diperusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan karyawan. Adanya pengaruh tersebut dapat diartikan bahwa dengan semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan karyawan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut juga dapat diartikan bahwa apabila perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMP, pemberian gaji sesuai dengan ketentuan, pemberian upah sesuai dengan jam kerja, upah memenuhi kebutuhan, insentif diberikan sesuai dengan ketentuan yang disepakati dan insentif diberikan tepat waktu maka dapat mendukung upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Menurut (Handoko, 2010) “pentingnya kompensasi pelengkap atau indirect payment akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan”. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Rivai, 2009) yang menyatakan bahwa kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan mmenjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, maka kompensasi akan mempengaruhi kepuasan karyawan bahkan semangat mereka dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi tingkat keloalitan karyawan pada perusahaan atau organisasi. Apabila kompensasi diberikan dengan baik oleh perusahaan, kepuasan karyawan akan meningkat dan loyalitas karyawan juga tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi diberikan tidak layak, kinerja karyawan akan merosot bahkan menurun drastis, hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan (Robbins S. P., 2008). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Netra, 2015) dan (Dewi, 2013) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin, 2) Kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin, 3) Kompensasi paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan mengenai besarnya gaji yang diberikan perusahaan, dimana selama ini gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMK. Kebijakan ini dilakukan untuk memberikan dukungan dalam upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam bekerja diperusahaan.
 - b. Perusahaan harus benar-benar menetapkan kebijakan pemberian insentif seperti yang telah disepakati bersama yaitu apabila melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan juga harus memberikan insentif sesuai dengan ketentuan.
 - c. Perusahaan selalu menetapkan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan para karyawan, upaya ini dilakukan untuk memberikan jaminan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal diperusahaan.
 - d. Perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yaitu dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta menumbuhkan sikap saling menghargai antar karyawan. Selain itu pimpinan harus mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan.
2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, yang meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta variabel lain yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, W. &. (2002). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (2006). *Transformational Leaderships*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, inc.

- Dewi. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan PT Intermulia.
- Effendi, S. &. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Flippo, E. B. (2005). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Franz, P. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFU UGM Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFU.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjarachman. (2004). *Manajemen Personalia, Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta: BPFU.
- Jackson, M. d. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Judge, R. d. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Manullang, M. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU.
- Mathis, R. L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Metcalf. (2000). The Transformational Leaderships Questioners. *MCB Leadership and Organizational Journal*.
- Netra, O. D. (2015). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali.
- Nitisemo, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Porter, S. &. (2007). *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw-Hill.
- Rivai, B. d. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Sampai Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2005). *Management. 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, Edisi Pertama*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, S. (2004). *Mengatasi Berbagai Masalah SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Gramedia.
- Sari. (2013). Pengaruh pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. Polyfin Canggih.

- Siagian P, S. (2000). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora. (2004). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Yukl, G. A. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations*. Michigan: Prentice Hall.