

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LOYALITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA KHARISMA

Fitria Amelia Alfanda
Fitriaamelia346@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to observe the effect of compensation, work loyalty, and leadership on the employees' performance at PT. Graha Kharisma. Meanwhile, the population of this research used employees at PT. Graha Kharisma. This research used a quantitative method. Moreover, the data collection technique of this research used saturated sampling i.e., the respondents were all the population's members of 50 employees at PT. Graha Kharisma. Furthermore, the research data analysis technique used multiple linear regressions analysis techniques with SPSS application (Statistical Product and Service Solutions) 25 version. The research result showed that compensation had a significantly negative effect on the employees' performance at PT. Graha Kharisma. On the other hand, work loyalty had a significant and positive effect on the employees' performance at PT. Graha Kharisma and leadership had a significant and positive effect on the employees' performance at PT. Graha Kharisma.

Keywords: *compensation, work loyalty, leadership, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Graha Kharisma. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu responden yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT. Graha Kharisma yang berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma.

Kata Kunci: kompensasi, loyalitas kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan yang tidak bisa dilepaskan. Sumber Daya Manusia (SDM) akan dipelihara oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang didasari oleh visi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil dari kerja keras karyawan disebut dengan kinerja karyawan, menurut Sinambela (2012:3) Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Untuk menilai kinerja karyawan diperlukan pengukuran kinerja. Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Sistem penilaian kinerja (PAS) adalah alat penting yang dirancang dan digunakan

untuk pengembangan dan pertumbuhan menyeluruh karyawan dan organisasi (Ramadhan, Gustopo, dan Vitasari, 2015).

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya (Hasibuan, 2014:118). Kompensasi pegawai selalu menjadi perhatian, baik sebagai alat rekrutmen maupun alat untuk mempertahankan kinerja karyawan. Pada saat ini, kenaikan gaji yang disesuaikan dengan inflasi baru-baru ini tidak menggantikan pertumbuhan yang stagnan selama bertahun-tahun. Mereka juga menemukan bahwa dua pertiga dari pegawai yang mereka survei merasa mereka dibayar rendah. Sukses hari ini membutuhkan keseimbangan yang efektif antara ukuran kuantitatif dan kualitatif. Menafsirkan angka tidak cukup untuk membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. merancang dan memanfaatkan peluang merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, tekad dan kemampuan karyawan dalam mengatasi perubahan dan tantangan yang dihadapi perusahaan. Mengabaikan perasaan karyawan, berpikir, mengintegrasikan, menginvestasikan waktu dan beradaptasi dengan perubahan membuat penilaian kinerja menjadi memihak dan dan tidak menciptakan nilai bagi organisasi. Mrayyan (2012). Dalam penelitian yang dilakukan Edrick (2015) kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Abebe (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (non finansial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Saputra, 2016) menyatakan loyalitas karyawan antara lain: Dimensi taat pada peraturan, Dimensi tanggung jawab pekerjaan, Dimensi rasa memiliki, Dimensi hubungan antar pribadi, Dimensi kesukaan terhadap pekerjaan. Menurut Gerald *et all* (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya budaya organisasi yang memberi pengaruh parsial positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Suhardi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah Hardani(dalam Andyani dan Putra, 2016). Kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk mengembangkan karyawan dan membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan produktivitas Ariyani (2016). Trang (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap karyawan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Purwanto (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Graha Kharisma adalah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang *mekanikal, electrical*, sipil untuk Pemasangan Instalasi Pipa Gas Bumi. PT. Graha Kharisma yang beralamatkan di Jl. Gayungan Komplek AD-V No. 25 Surabaya adalah sebagai Mitra kerja PT. PGAS Solution, PT GAGAS Energi Indonesia, dan sebagai Instalatur PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk juga Industri - industri yang memakai jasa kami untuk Pemasangan Instalasi Pipa Gas Bumi. Perseroan ini didirikan berdasarkan Akta Notaris no. 16 tanggal 20 April 2004 dan

perubahan no. 07 tanggal 05 Maret 2012 oleh A. Arisutikno SH di Surabaya.

Perseroan ini didirikan sebagai pengusaha kontraktor dan juga sebagai mitra kerja PT. PGAS Solution dan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang membantu program pemerintah untuk pemasangan gas alam kepada Industri dan masyarakat Indonesia dengan dilandasi oleh Visi dan Misi Perseroan dan Sumber Daya Energi di Propinsi Jawa Timur. Menjadikan PT. Graha Kharisma sebagai perusahaan kontraktor terbaik dibidang Mekanikal, Elektrikal, dan Sipil.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini perumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Kharisma? (2) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Kharisma? (3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Kharisma?. Adapun tujuan dalam penelitian ini yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Kharisma. (2) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Kharisma. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Kharisma.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Umar (2017:6), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:115) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Marwansyah (2012:269) mengemukakan bahwa bentuk reward baik secara materi atau tidak dan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara adil, sebagai suatu kontribusi atas jasanya terhadap tujuan organisasi.

Loyalitas Kerja

Menurut Nurcahyani (2016) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011:95), bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito (dalam Andrew, 2016) menyatakan 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. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk

berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2011:187). Pendapat lain menurut Taryaman (2016:7) Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapaitujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2014 : 213) Kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untukmelakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses menggerakkan orang lain dengan cara memimpin orang lain untuk melakukan pekerjaan.

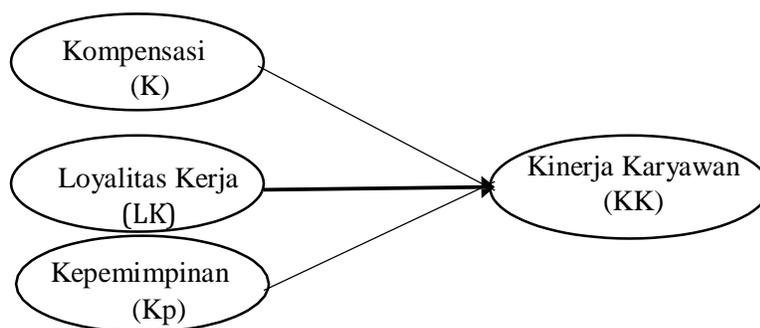
Kinerja Karyawan

Mangkunegera (2017: 9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Sudarmawanti (2018: 260) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan teori, yaitu : (1) penelitian menurut Abebe (2018), Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (2) penelitian menurut Leonardo dan Andriani (2015), Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (3) peneliyian menurut Gerald (2019), Loyalitas (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) penelitian menurut Suhardi (2021), Loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (5) penelitian menurut Trang (2013), Kepemimpinan (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (6) penelitian menurut Purwanto (2021), Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual diatas menjelaskan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Gambar dari rerangka konseptual tersebut menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan diantaranya yaitu: Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan (KK), Pengaruh Loyalitas Kerja (LK) Kinerja Karyawan (KK), Pengaruh Kepemimpinan (KP) terhadap

Kinerja Karyawan (KK).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Penggunaan program atau sistem insentif dalam upaya meningkatkan kinerja membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi serta kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang memberikan imbalan. Agar karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya, perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Hasil penelitian Leonardo dan Andriani (2015) menghasilkan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tinggi loyalitas pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas kerja merupakan unsur penilaian yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan melakukan tugas seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasinya atau perusahaan. Hasil penelitian Suhardi (2021) menghasilkan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan seorang manajer akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas seorang pemimpin, setiap karyawan dengan semua jabatan dan pekerjaan selalu dituntut untuk memberikan output yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga kinerja karyawan juga bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja masing-masing karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan, dimana kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki ketrampilan atas pekerjaannya, maka pegawai itu akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian Purwanto (2021) menghasilkan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan gambaran dari populasi

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengambilan sampel

Jumlah populasi yang sedikit yakni 57 orang karyawan, maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Kharisma yang berjumlah 57 orang karyawan. Dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017:85).

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Graha Kharisma secara langsung ke lapangan atau melalui google form karena mengingat pada bulan Desember akan diberlakukan PPKM yang bertepatan dengan kegiatan pembagian kuesioner, maka keusioner akan dibagikan menggunakan Google Form.

Variable dan Definisi Operasional Variabel

Terdapat 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: variabel *independent* dan Variabel *Dependent* (variabel terikat).

Variabel Independent

Kompensasi (K)

Menurut Umar (2016:232), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Indikator kompensasi menurut simamora (2015:445) yaitu Bonus dan Tunjangan

Loyalitas Kerja (LK)

Loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan PT. Graha Kharisma menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Marpaung, dkk (2012) loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam indikator yaitu Berkarir di perusahaan, Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan dan Disiplin jam kerja.

Kepemimpinan (KP)

Kepemimpinan yakni ilmu dan seni untuk mempengaruhi karyawan PT. Graha Kharisma untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapaitujuan perusahaan. Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2013:189) yaitu: Kemampuan analitis, Ketrampilan berkomunikasi dan Keberanian.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Graha Kharisma dalam melaksanakan tugas tugasnya yang di bebaskan kepadanya. Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018: 89) adalah: Disipilin kerja, Inisiatif, Kejujuran, Kreativitas dan Kualitas hasil kerja.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Dasar atas valid atau tidak nya pernyataan menurut Sugiyono (2016: 177) adalah : (a) Jika Koefisien antara item yang sama korelasinya ≥ 0.5 maka item pernyataan tersebut valid, (b) Jika Koefisien antara item yang sama korelasinya ≤ 0.5 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dewi : 2018), Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuisisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Widi : 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama terhadap keseluruhan dalam setiap pertanyaan sebagai berikut: (a) Bila nilai *cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka dapat dinyatakan reliabel, (b) Bila nilai *cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Deskriptif

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan data. Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan dua cara yaitu: (a) Analisis grafik, adalah cara untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. (b) Analisis statistik, Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu: (1) Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal. (2) Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013: 105). Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data. (Ghozali, 2018: 105).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013; 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan

variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 139).

Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277) regresi digunakan peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 (Kompensasi), X2 (Loyalitas Kerja), X3 (Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan) . Adapun rumus yang digunakan (Sugiyono, 2012:277).

$$KK = \alpha + \beta_1 (K) + \beta_2 (LK) + \beta_3 (KP) + e$$

Keterangan :

- KK = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi untuk variable kompensasi
- K = Kompensasi
- β_2 = Koefisien regresi untuk variable loyalitas kerja
- LK = Loyalitas Kerja
- β_3 = Koefisien regresi untuk variable kepemimpinan
- KP = Kepemimpinan
- e = Error

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Santoso, 2014:127). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghozali (2013: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu Kompensasi (K), Loyalitas Kerja (LK) dan Kepemimpinan (KP) yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kelima variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) Jika nilai signifikan \leq 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kelima variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Berikut kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika R^2 mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika R^2 mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan pada pengujian hipotesis secara parsial, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berikut adalah Kriteria yang digunakan dalam uji t : (a) Apabila tingkat signifikansi < 0,05 artinya secara parsial total assets turnover, current ratio, debt to equity ratio, inflasi, dan suku bunga memiliki pengaruh terhadap harga saham. (b) Apabila tingkat signifikansi >0.05 artinya secara parsial total assets turnover current ratio, debt to equity ratio, inflasi, dan suku bunga mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadapI harga saham.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi (K) | K1 | 0,637 | 0,279 | Valid |
| | K2 | 0,764 | 0,279 | Valid |
| | K3 | 0,877 | 0,279 | Valid |
| Loyalitas Kerja (LK) | LK1 | 0,692 | 0,279 | Valid |
| | LK2 | 0,752 | 0,279 | Valid |
| | LK3 | 0,809 | 0,279 | Valid |
| Kepemimpinan (KP) | KP1 | 0,905 | 0,279 | Valid |
| | KP2 | 0,877 | 0,279 | Valid |
| | KP3 | 0,729 | 0,279 | Valid |
| | KP4 | 0,889 | 0,279 | Valid |
| | KP5 | 0,569 | 0,279 | Valid |
| Kinerja | KK1 | 0,909 | 0,279 | Valid |
| Karyawan (KK) | KK2 | 0,672 | 0,279 | Valid |
| | KK3 | 0,889 | 0,279 | Valid |
| | KK4 | 0,870 | 0,279 | Valid |
| | KK5 | 0,854 | 0,279 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah 2022

Dapat dilihat pada Tabel 1 dengan pertimbangan tingkat signifikan dan r hitung, terlihat bahwa semua variabel yang ditunjukkan pada indikator diatas adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Bila nilai *cronbach Alpha* ≥ 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Berikut uji reliabilitas pada penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------|
| Kompensasi (K) | 0,646 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja (LK) | 0,616 | Reliabel |
| Kepemimpinan (KP) | 0,798 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,894 | Reliabel |

Sumber: Data primer, diolah 2022

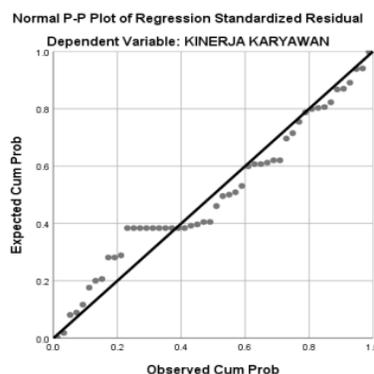
Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel didalam kuesioner ini adalah reliabel, karena

variabel kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan memiliki nilai *cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang berarti setiap pernyataan dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas yaitu:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik nya menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013: 105). Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan melalui olah data dibantu dengan SPSS. Berikut hasil uji Multikolinieritas pada tabel 3:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|--------------------|-------------------------|-------|-------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | | | |
| KOMPENSASI | 0.409 | 2.444 | Bebas Multikolinieritas |
| LOYALITAS KERJA | 0.448 | 2.233 | Bebas Multikolinieritas |
| KEPEMIMPIN AN | 0.336 | 2.976 | Bebas Multikolinieritas |

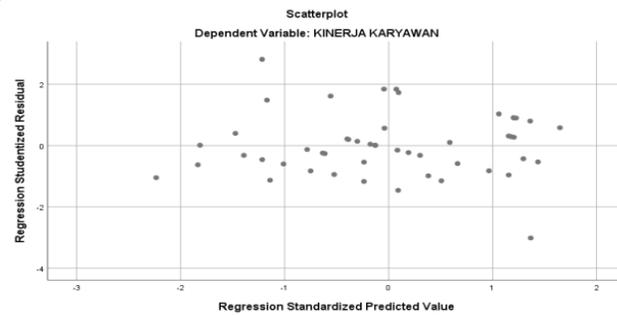
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer, diolah 2022

Dari Tabel 3 diatas diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance $> 0,1$ maka model regresi ini dinyatakan baik karena tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Hasil konsisten heteroskedas dari SPSS adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 di atas, maka data respon dalam penelitian yang menggunakan kuesioner merupakan data murni dari responden. Pada gambar tersebut memperlihatkan bahwa titik-titik di atas tidak membentuk pola tertentu yang berarti data tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

Analisi Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistic data, seperti standar deviasi, mean, sum, variance, range dan untuk mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtois. (Priyanto, 2012:25)

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan antara Kompensasi (K), Loyalitas Kerja (LK) dan Kepemimpinan (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan dibantu SPSS(*statistical package for social sciences*) dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | |
| 1 | (Constant) | 0,842 | 1,536 | | 0,586 |
| | KOMPENSASI | -0,489 | -0,208 | -0,297 | 0,023 |
| | LOYALITAS | 0,548 | 0,208 | 0,319 | 0,011 |
| | KERJA | | | | |
| | KEPEMIMPINAN | 0,943 | 0,167 | 0,787 | 0,000 |

Sumber: Data primer, diolah 2022

Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yakni:
 $KK = 0,842 - 0,489 K + 0,548 LK + 0,943 KP + e$

Hasil Persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

a. Nilai konstanta (α) yakni sebesar 0,842 yang artinya jika variabel kompensasi (K), loyalitas kerja

(LK) dan kepemimpinan (KP) tetap atau atau samadengan nol ($=0$), maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) yakni sebesar 0,842

b. Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar -0,489. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya, jika pada kompensasi terjadi penambahan satu-satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,489.

c. Besarnya nilai koefisien regresi loyalitas kerja (X_2) sebesar 0,548. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara loyalitas kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, jika pada loyalitas kerja terjadi penambahan satu-satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,548.

d. Besarnya nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_3) yakni sebesar 0,943. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya, jika pada kepemimpinan terjadi penambahan satu-satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,943.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian pada tabel 5:

Tabel 5
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 316.723 | 3 | 105.574 | 35.434 | .000 ^b |
| | Residual | 137.057 | 46 | 2.979 | | |
| | Total | 453.780 | 49 | | | |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 35,434 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan berhubungan/berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinyamodel penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | 0,835 ^a | 0,698 | 0,678 | 1.726 | 0,698 | 35.434 | 3 |

Sumber: Data primer, diolah 2022

Pada Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,689 atau 68,9% variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan melalui variabel kompensasi, lyalitas kerja

dan kepemimpinan. sedangkan sisanya (100%-- 68,9%=31,1%) dijelaskan oleh variabel lain didalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan pada pengujian hipotesis secara parsial, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .842 | 1.536 | | .548 | .586 |
| KOMPENSASI | .489 | -.208 | -.297 | -2.347 | .023 |
| LOYALITAS KERJA | .548 | .208 | .319 | 2.635 | .011 |
| KEPEMIMPINAN | .943 | .167 | .787 | 5.630 | .000 |

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 7, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa:

- a. Pengaruh Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar -2,347 dengan nilai signifikansi sebesar $0,023 \leq 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Loyalitas Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel loyalitas kerja memiliki nilai t sebesar 2,635 dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 \leq 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Kepemimpinan (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 5,630 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan ($0,023 < 0,05$) tetapi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Kharisma. Dengan demikian **H1 diterima**.

Pengaruh negatif dari variabel kompensasi dapat terjadi karena pemberian kompensasi tersebut untuk pekerja tetap yang di kantor dan di lapangan berbeda. Lebih lanjut motivasi dan kesadaran diri sendiri ditiap juga mempengaruhi kinerja mereka dan individu sebaiknya tidak mudah puas setelah mendapatkan kompensasi yang tinggi.

Kompensasi penting bagi karyawan dan perusahaan, karena kompensasi merupakan gambaran perusahaan dalam menjaga sumber daya manusianya. Dari hasil tanggapan responden terkait bonus mendapat nilai terendah sebesar 2,94 pada tabel 8 halaman 46 yang artinya para karyawan merasa kurang terkait pemberian bonus oleh perusahaan. Pada pengamatan peneliti di lapangan juga mendapati bahwa terdapat perbedaan gaji dan bonus untuk karyawan yang tepat waktu dan tidak tepat waktu penyelesaian proyek kerja, selain itu karyawan yang setengah hari kerja maka akan mendapat pemotongan gaji.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Leonardo dan Andriani (2015) bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan dan positif sebesar 0,548 terhadap kinerja karyawan Pada PT. Graha Kharisma. Dengan demikian **H2 diterima**.

Variabel loyalitas kerja dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma, dari hasil pengamatan di lapangan terkait dedikasi karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya. Jika loyalitas kerja karyawannya naik, maka kinerja karyawan juga naik. Poerwopoespito (dalam Andrew, 2016) menyatakan 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. Dari pengertian tersebut karyawan yang loyal dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga mampu meningkatkan hasil kerjanya, dan karyawan yang loyal dapat menjaga citra perusahaan dengan berperilaku yang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Hasil tanggapan responden terkait kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan mendapat nilai tertinggi sebesar 3,12 pada tabel 9 halaman 48, yang artinya karyawan merasa bangga menjadi bagian dari PT. Graha Kharisma.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Suhardi (2021) yang mengemukakan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif sebesar 0,943 terhadap kinerja karyawan Pada PT. Graha Kharisma. Dengan demikian **H3 diterima**.

Sutrisno (2014 : 213) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Hasil tanggapan responden terkait kemampuan analitis dapat membuat perencanaan kerja dan keterampilan komunikasi pimpinan mendapat nilai tertinggi sebesar 3,20 pada tabel 10 halaman 48. Artinya, karyawan PT. Graha Kharisma merasa bahwa pimpinan mereka dapat menyampaikan tujuan atau target kerja yang sederhana dan dapat dipahami, sehingga para karyawan dapat melakukan kerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Purwanto (2021) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Kompensasi menunjukkan hasil yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma. Karyawan menilai bahwa pemberian bonus dan gaji sudah layak. Namun, perlu memperhatikan perbedaan bonus untuk karyawan yang tepat waktu dan tidak tepat waktu dalam penyelesaian proyek kerja. (2) Loyalitas Kerja menunjukkan hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma. Karyawan sudah memiliki dedikasi tinggi, sehingga mereka mampu memberikan kerja yang baik. (3) Kepemimpinan menunjukkan hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma. Para pimpinan sudah mampu mengkomunikasikan tujuan atau target kerja secara sederhana, sehingga karyawan dapat memahaminya.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas terkait analisis hubungan kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Graha Kharisma, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: (1) Variabel bebas yang digunakan peneliti dalam penelitian hanya kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan sedangkan masih banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Penelitian ini menggunakan 50 responden karyawan PT. Graha Kharisma. (3) Pengumpulan data dalam penelitian ini berbentuk kuesioner google form yang terkadang jawaban yang diberikan responden tidak mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai analisis hubungan pemberian kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma, maka berikut adalah saran yang peneliti ajukan: (1) Penulis menyarankan agar perusahaan membagi dua jenis pemberian kompensasi untuk karyawan yang pekerja di lapangan dan di ruangan kerja. (2) Dapat mempertimbangkan lagi mengenai kompensasi yang diberikan antara pegawai kantor dan lapangan terkait pengerjaan suatu tugas atau proyek, memperhatikan waktu pengerjaan dan kedisiplinan sehingga tidak ada pegawai yang akan mengulur waktu pengerjaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal. (3) PT. Graha Kharisma guna mempertahankan loyalitas kerja karyawannya dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dan melengkapi fasilitas untuk karyawan seperti meja yang layak, peralatan dan perlengkapan untuk bekerja (4) Pimpinan PT. Graha Kharisma harus dapat menyampaikan ide, tujuan dan target kerja pada bawahan dengan sederhana dan mudah dipahami. (5) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, komunikasi, stress kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, Habtamu 2018. *Effect Of Compensation on Employee Productivity in the Case of Kality Food Manufacturing Factory, Addis Ababa. Adida Ababa Scence and Technology University*
- Adnyani dan Putra. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. PT BPR JAYA KERTI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Riau.
- Andrews, Gavin, dkk. (2016). *Soundscape of Wellbeing in Popular Music*. Routledge. Ney York,
- Ariyani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta, *Jurnal Medicoetikolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2) Pp. 136-142.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management, Sixth Edition*. McGrawHill. New York.
- Dessler. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources" 2. Jakarta.
- Devita, Maria, and Musadad. 2017. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Program Studi Pariwisata Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*. Riau.
- Dewi, Dian Ayunita., 2018. Uji Validitas Dan Reliabilitas"7 (1): 17-23.
- Edrick, L. Dan Fransisca,A. 2015."Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT. Kopanitia". AGORA. Vol.3,No.2:28-31.
- Gerlad, et al. 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-GO Kantor Cabang Tomohon. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi*. Manado.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hari. T. 2004. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengrtian Dan MASlaah Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan,*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Leonardo, Edrick. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. AGORA 3 (2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya." Bandung.
- Marpaung, Rio, and Maria Krisna. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan Di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (3). Riau.
- Marwansyah. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia." Bandung.
- Nawawi. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manuisa: Untuk Bisnis Yang Kompetitif." *Gajah Mada University Press*. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002, *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurchayani, N. M. 2016. "Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana" 5 (1): 500-532. Bali.
- Purwanto, Agus. 2021. "Implementation Of Analysis Of Talent Management In Family Busines." *Universitas: Pelita Harapan University*. Jakarta.
- Ramadhan dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat RSI Dinoyo Malang). Malang.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Ruky, Ahmad S (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2016. *Statistik Parametik. Konsep dan Aplikasi SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saputra, Agus Tunggal dkk. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan". *E Jurnal Bisma*. Vol. 4 Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Bali.
- Sinambela, Lijan Poltak, and Dkk. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen: Dasar, Pengrtian Dan Maslaah Edisi Revisi*. Gramedia. Jakarta.
- Suhardi, A. 2021. Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 4 (2): 1117-24.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen SDM*. 10th ed. Salemba Empat. Jakarta.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 1.
- Umar, Husein. 2013, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,*. PT. Raja Grafindo Persada. Indra Bastian. Jakarta.
- Widi E, Ristya. 2011. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi." *Stomatognatic* 8 (1): 27-34.