



ANALISIS KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SYNERGY FIRST LOGISTICS YOGYAKARTA

Dodik Dwi Jemiyanto

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Dodikdwi@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada PT. Synergy First Logistics Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sampel merupakan karyawan PT. Synergy First Logistics Yogyakarta yang berjumlah 41 orang. Prosedur pengumpulan data menggunakan koesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat bantu SPSS 16.0. dan *SmartPLS 3.0*. Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variable kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Secara simultan variable kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Loyalitas, dan Kinerja

Abstract

The research was conducted to test leadership variable influence, organization culture, and compensation of the performance of them through loyalty to PT. Synergy first Logistics yogyakarta. Sampling technique used simple random sampling. The sample Is employee of Synergy combat yogyakarta which consisted of 41 peoples. The collection of data using koesioner. The analysis used is technique analysis spss 16.0 path by the tools. And smartpls 3.0. Based on analysis of the data and the results of the testing of hypotheses to research can be concluded that leadership have a negative influence on loyalty employees. Culture organization have had a positive impact of loyalty employees. Compensation have had a positive impact of loyalty employees. Leadership have had a positive impact on the performance of employees. Culture organization have a negative influence on of employee performance. Compensation have a negative influence on loyalty employees. Loyalty have had a positive impact on the performance of an employee. Simultaneously variable leadership, organization culture , and compensation had a positive impact on loyalty. Simultaneously variable leadership, organization culture, compensation and positive impact on the performance with loyalty.

Keywords: Discipline, Communication, Leadership, Motivation, commitment

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Dalam hal ini perlu adanya manajemen untuk mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi misi perusahaan, agar tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2001:410).

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kinerja bagi organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur Manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya budaya organisasi yang baik yang dapat menjadikan kinerja karyawan yang tinggi. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan terima dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola kepercayaan, nilai – nilai, dan harapan (Ivancevic, *et al*, 2011)

Faktor lain dalam mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja

karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. (Sentot Imam, 2010).

Industri jasa kiriman barang di Indonesia merupakan industri yang tingkat pertumbuhannya sangat pesat tahun demi tahun. Hal ini bisa terlihat dari banyaknya perusahaan jasa yang terus bertambah dan berkembang pada saat ini demi memenuhi tuntutan pertumbuhan perusahaan yang sangat membutuhkan dukungan dari industri ini. PT. Sinergi First Logistics didirikan pada tahun 2007, merupakan perusahaan domestik pengiriman lokal di Indonesia, yang beralamat di Jl. Ringroad Timur, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Mengingat bahwa sistem operasional dalam mengelola usaha. PT. Sinergi First Logistics mengambil posisi yaitu dengan memanfaatkan Teknologi Sistem Informasi untuk membantu mempercepat kegiatan operasional, meningkatkan mutu pelayanan dan memperhatikan Sumber Daya Manusia yang handal sebagai tulang punggung usaha.

Dalam organisasai/perusahaan tentunya tidak lepas dari masalah kinerja karyawan, begitu juga yang terjadi pada PT. Sinergi First Logistics. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM PT. Sinergi FirstLogistics dinyatakan masih Adanya banyak keluhan dari konsumen yang menyatakan bahwa barang yang dikirim tidak sampai

pada tujuan pengirim, keterlambatan pengiriman, salah mengirim dan kerusakan pada barang yang dikirim. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada keteledoran karyawan dalam bekerja. Masalah lain yang perlu diperhatikan adalah rendahnya kerja sama, pemahaman tugas dan kedisiplinan karyawan. Hal ini tercermin dari seringnya terjadi keterlambatan input data barang yang sudah diterima klien/konsumen kekantor, prioritas barang yang diantar dan penentuan rute pengiriman.

Faktor-faktor tersebut mendorong dan berpengaruh terhadap loyalitas, melalui loyalitas pada diri karyawan akan membuat kinerja lebih produktif lagi. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan (Putri S, 2014). Seorang karyawan yang loyal terhadap perusahaan, tentunya akan memberikan kinerja yang maksimal dan produktif bagi kelangsungan perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana, 2011).

Maka sudah selayaknya bila isu pentingnya kinerja para karyawan jasa pengiriman barang dalam memberikan pelayanan, terutama pelayanan yang berhubungan dengan kepentingan konsumen jasa pengiriman diangkat ke permukaan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan

kinerja karyawan jasa pengiriman barang pantas dijadikan issu aktual untuk mengefektifkan pelaksanaan tugas sebagai pekerja jasa pengirim barang. Karena dalam banyak hal tingkat kinerja para karyawan perusahaan jasa pengiriman barang belum optimal. Rendahnya produktifitasnya kerja karyawan pada perusahaan jasa pengiriman barang selayaknya dipandang sebagai suatu fenomena perilaku kerja karyawan yang tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi.

Terhadap fenomena itu, dengan mengkritisi kondisi nyata di lapangan, timbul dugaan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja melalui loyalitas kerja karyawan pada PT. Sinergi First Logistics yogyakarta. Oleh sebab itu, secara kondisional kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi tersebut secara bersama – sama dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Dalam konteks ini, dugaannya adalah semakin tinggi dukungan kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi dalam perusahaan guna melaksanakan fungsinya untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan para karyawan terhadapan pekerjaanya dapat mendorong loyalitas karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan pada PT. Sinergi First Logistics yogyakarta.

TINJUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Colquitt, *et al*, (2009 : 474) bahwa Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas flower terhadap pencapaian tujuan. Arah itu dapat mempengaruhi penafsiran pengikut peristiwa, organisasi kegiatan kerja mereka, komitmen mereka untuk tujuan – tujuan penting. Hubungan dengan pengikut lainnya, atau akses mereka untuk kerjasama dan dukungan dari unit kerja lainnya. Sedangkan Robbins (2011:410) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa gaya kepemimpinan. Menurut Colquitt, *et al*, (2009 : 549) dibagi menjadi 4 yaitu gaya delegatif, gaya fasilitatif, gaya konsultatif, gaya otokratis. Sedangkan menurut ivancevich (dalam Abdullah Salam, 2012) terbagi menjadi 4 yaitu otokratis, konsultasi, kelompok, dan mendelegasikan.

Budaya Organisasi

Secara Umum, Pengertian Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Tjira (2007), untuk mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core values* yang membentuk budaya organisasi. Nilai – nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Kompensasi

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena

tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

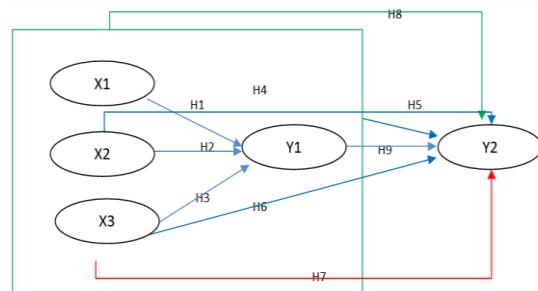
Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. menurut Meyer dan Herscovitch, dalam Istijanto (2010:190) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas dalam perusahaan sangat diperlukan karena sangat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan.

Kinerja

Menurut Robbins, (2011 : 599), di masa lalu organisasi lebih dinilai hanya seberapa baik karyawan melakukan tugas – tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaan, namun organisasi yang berorientasi memerlukan lebih banyak. Untuk mengetahui penilaian kinerja seseorang, terdapat beberapa metode (Mathis dan jackson, 2002) antara lain: (1) penilaian kategori, (2) perbandingan, (3) naratif, (4) tujuan atau perilaku.

Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber : diadopsi dari (Abdullah Salam, 2012 : 32)

[Activate](#)

[Go to Set](#)

Keterangan:

X1: Kepemimpinan Variabel Penelitian

X2: Budaya Organisasi	<input type="checkbox"/>	Variabel Penelitian
X3: Kompensasi	<input type="checkbox"/>	Variabel Penelitian
Y1: Loyalitas	<input type="checkbox"/>	Variabel Penelitian
Y2: Kinerja	<input type="checkbox"/>	Variabel Penelitian
H9: Garis antara variabel	<input type="checkbox"/>	

Hipotesis

Berdasar teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.
- H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.
- H5 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.
- H6 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H7 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H8 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H9 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Kepemimpinan, budaya organisasi, dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.
Kepemimpinan, budaya organisasi, pemberian kompensasi dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Synergy First Logistics Yogyakarta.

Sedangkan sampel yang digunakan yaitu karyawan PT. Synergy First Logistics yang berjumlah 41 orang/karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dipenelitian ini adalah *Simple Random Sampling*.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kusioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Jawaban responden diukur menggunakan skala likert, sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah *software SmartPLS 3.0*.

Analisis Data

Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kumulatif dan descriptif individu.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang dirancang untuk meneliti pengaruh variabel *independend* terhadap variabel *dependend*. Guna melakukan analisis inferensial dari penelitian ini yaitu uji indikator dan uji hipotesis melalui alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software SmartPLS 3.0*.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum PT. Frist Logistics.

PT. SYNERGY FIRST LOGISTICS didirikan pada tahun 2007, sebuah perusahaan logistik ekspres yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas tinggi dan teknologi informasi terkini untuk memberikan solusi terbaik bagi semua kebutuhan pelanggan.

Visi : Kesuksesan kami tergantung pada hubungan yang kami bangun dengan para pelanggan kami. Kami memastikan bahwa tim kami memiliki pemahaman yang jelas dari semua kebutuhan pribadi Anda. Manfaat tambahannya adalah ketika Anda berbicara dengan staf kami, baik itu supir khusus atau tim layanan pelanggan kami, Anda akan berurusan dengan profesional yang ramah dan berpengetahuan luas.

Misi : Sebagai perusahaan kurir domestik lokal, kami menyediakan hari yang sama, layanan NextDay dan Reguler di Indonesia. Kami memastikan pengiriman paket dan dokumen yang ekspresif ke hampir semua tempat di dunia, dengan koleksi harian kapanpun sesuai dengan Anda.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	28	68%
Wanita	13	32%
Total	41	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan jenis kelamin dari 41 karyawan di PT. Synergy First logistic yogyakarta untuk pegawai pria sebanyak 28 (68%) dan karyawan wanita sebanyak 13 (32%).

Deskripsi Responden Berdasarkan umur

Umur seseorang menunjukkan perbedaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari, dengan hasil produktivitas yang dicapai. Pengelompokan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Umur Responden

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
< 30	10	24%

30-40	13	32%
41-55	15	37%
>55	3	7%
Total	114	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa karyawan P4TK Yogyakarta mayoritas berumur antara 41 tahun – 55 tahun, yaitu sebesar 37% (15 orang).

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan menyebabkan kemampuan untuk berpikir yang tinggi pula.

Tabel 3: Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
S2	3	7
S1	11	27
Diploma	8	20
SMA/STM	19	46
Jumlah		100

Sumber: data primer diolah, 2017

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan adalah SMA sebesar 19 (40%), Diploma Tiga 8(20%) S1 11 (27%), S2 3 (7%).

Analisa Data

Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 14 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 70 dan total skor minimal adalah 14, sehingga diperoleh interval data sebesar 11.

Tabel 5: data variabel kepemimpinan

Interval	Kategori	Jml.	(%)
15-26	Sangat tidak setuju	0	0
> 26-37	Tidak setuju	0	0

> 38-48	Netral	3	8
> 49-59	Setuju	12	29
> 60-70	Sangat Setuju	26	63
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

> 50-60	Sangat Setuju	23	56
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer diolah

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Synergy Frist Logistics memiliki tingkat kepemimpinan yang sangat tinggi hal tersebut di buktikan dengan banyaknya 63%.

Variabel Budaya Organisasi

Variabel komunikasi terdiri dari 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 75 dan total skor minimal adalah 14, sehingga diperoleh interval data sebesar 12.

Tabel 6: data variabel budaya organisasi

Interval	Kategori	Jml .	(%)
15-27	Sangat tidak setuju	0	0
> 27-39	Tidak setuju	0	0
> 39-51	Netral	5	13
> 51-63	Setuju	15	37
> 63-75	Sangat Setuju	21	50
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Synergy Frist Logistics memiliki tingkat Budaya Organisasi yang sangat tinggi hal tersebut di buktikan dengan banyaknya 50%.

Variabel Kompensasi

Variabel kepemimpinan terdiri dari 12 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 60 dan total skor minimal adalah 12, sehingga diperoleh interval data sebesar 10.

Tabel 7: data variabel kompensasi

Interval	Kategori	Jml .	(%)
10-20	Sangat tidak setuju	0	0
> 20-30	Tidak setuju	0	0
> 30-40	Netral	5	12
> 40-50	Setuju	13	32

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Synergy Frist Logistics memiliki tingkat Kompensasi yang sangat tinggi hal tersebut di buktikan dengan banyaknya 56%

Variabel Loyalitas

Variabel motivasi terdiri dari 9 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 45 dan total skor minimal adalah 9, sehingga diperoleh interval data sebesar 7.

Tabel 8: data variabel loyalitas

Interval	Kategori	Jml .	(%)
10-17	Sangat tidak setuju	0	0
> 17-24	Tidak setuju	0	0
> 24-31	Netral	2	3
> 31-38	Setuju	13	33
> 38-45	Sangat Setuju	26	64
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Synergy Frist Logistics memiliki tingkat Loyatitas yang sangat tinggi hal tersebut di buktikan dengan banyaknya 64%.

Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 19 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 95 dan total skor minimal adalah 19, sehingga diperoleh interval data sebesar 15.

Tabel 9: data variabel kinerja

Interval	Kategori	Jml .	(%)
20-35	Sangat tidak setuju	0	0
> 35-50	Tidak setuju	0	0
> 50-65	Netral	8	18
> 65-80	Setuju	13	33
> 80-95	Sangat Setuju	20	49
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Synergy First Logistics memiliki tingkat Kinerja yang sangat tinggi hal tersebut di buktikan dengan banyaknya 49%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Loyalitas (Y1) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas (Y1). Nilai koefisien parameter sebesar -0,252 (0.066) menandakan adanya pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin rendah loyalitas karyawan.

Faktor yang menyebabkan negatif dan tidak signifikan hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Synergy First Logistics Yogyakarta terhadap loyalitas karyawan masih perlu melakukan beberapa perubahan kebijakan agar karyawan memiliki rasa loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka sesuai dengan Kepemimpinan menurut Colquitt, *et all* (2009: 474) yaitu : penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas para pegawai terhadap pencapaian tujuan. Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para Bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Loyalitas (Y1) karyawan PT. Synergy First Logistik Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas (Y1). Nilai koefisien parameter sebesar 0,231 (0.194) menandakan adanya pengaruh positif yang artinya semakin tinggi

budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Faktor yang menyebabkan positif dan tidak signifikan hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di PT. Synergy First Logistics Yogyakarta terhadap loyalitas karyawan sudah memberi pengaruh yang positif, namun masih kurang dalam memberikan konstribusi kepada karyawan. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden yaitu karyawan kebanyakan berpendidikan SMA (46%) sehingga kurang memahami tentang pengetahuan sosial, norma dan nilai-nilai dalam membentuk perilaku pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sesuai dengan Budaya Organisasi menurut Colquitt, *et all* (2011:546) yaitu : pengetahuan sosial bersama di dalam organisasi berkenaan dengan peraturan, norma, nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pekerja. Hasil analisis uraian diatas menunjukkan bahwa variabel Organisasi (X2) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y1). Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang ada di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta sudah memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan. Peraturan, norma, nilai-nilai yang membentuk sikap karyawan PT. Synergy First Logistik Yogyakarta kurang memberi pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Loyalitas (Y1) karyawan PT. Synergy First Logistik Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas (Y1). Nilai koefisien parameter sebesar 0.323 (0.105) menandakan adanya pengaruh positif yang artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Faktor yang menyebabkan positif dan tidak signifikan hubungan antara kompensasi dengan loyalitas dapat dilihat

dari hasil analisis deskripsi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di PT. Synergy First Logistics Yogyakarta terhadap loyalitas karyawan sudah memberi pengaruh yang positif, namun masih kurang dalam memberikan kontribusi kepada karyawan. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden yaitu karyawan kebanyakan berusia dibawah 41 tahun (56%) dan tingkat pendidikan SMA (46%) sehingga kurang memahami tentang pengetahuan sosial, norma dan nilai-nilai dalam membentuk perilaku pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sesuai dengan definisi kompensasi yaitu : penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Hasil analisis uraian diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X3) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y1). Ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang ada di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta sudah memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta kurang memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini mungkin dikarenakan besar kontribusi karyawan kurang memberi nilai dalam perhitungan pemberian kompensasi.

Pengaruh Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja (Y2) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Nilai koefisien parameter sebesar 0.477 (P Value 0.000) menandakan adanya pengaruh positif yang artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan definisi kepemimpinan menurut Robbins (2011:410) yaitu kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Hasil analisis uraian

diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2). Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang ada di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta memberikan pengaruh yang baik untuk kinerja karyawan, pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal pada perusahaan. sehingga kepemimpinan yang ada mampu memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta. Pemimpin disarankan mampu memberikan pengaruh baik dalam berbagai hal demi peningatan kinerja karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan akan berdampak pula pada tingginya tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y2) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H5) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Y1). Nilai koefisien parameter sebesar -0,319 (0.027) menandakan adanya pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka sesuai dengan Budaya Organisasi menurut Sarplin, dalam Sutanto (2006:120) yaitu : suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Hasil analisis uraian diatas menunjukkan bahwa variabel Organisasi (X2) memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2), Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang ada di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta kurang mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y2) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H6) menunjukan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas (Y1). Nilai koefisien parameter sebesar -0.357 (0.010) menandakan adanya pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka sesuai dengan Budaya Organisasi menurut Sarplin, dalam Sutanto (2006:120) yaitu : suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Hasil analisis uraian diatas menunjukan bahwa variabel Organisasi (X2) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2), Ini menunjukan bahwa Budaya Organisasi yang ada di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta kurang mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Budaya Organisasi yang ada saat ini memberikan pengaruh negatif pada karyawan, hal ini menunjukan bahwa sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formal perusahaan belum mampu menghasilkan norma-norma perilaku organisasi karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta dalam peningkatan kinerja, perusahaan perlu meninjau kembali dan merubah budaya organisasi untuk peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Loyalitas (Y1) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H7 menunjukan bahwa (X1), budaya kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas (Y1). R square sebesar 0.193 (0.083) menandakan adanya pengaruh positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama – sama terhadap loyalitas (Y1) memberikan pengaruh positif sebesar 19,3% dan 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor yang menyebabkan positif dan tidak signifikan hubungan antara kepemimpinan, budaya organasi dan kepemimpinan dengan loyalitas dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi yang menunjukan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi maka secara simultan semakin tinggi loyalitas kerja karyawan. Menurut Siswanto (1989) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3) dan Loyalitas (Y1) terhadap Kinerja (Y2) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H8) menunjukan bahwa (X1), budaya kerja (X2) dan kompensasi (X3) dan loyalitas (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). R square sebesar 0.411 (0.000) menandakan adanya pengaruh positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama – sama terhadap loyalitas (Y1) memberikan pengaruh positif sebesar 41.1% dan 58.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor yang menyebabkan positif dan signifikan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi yang menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3), dan Loyalitas (Y1) mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan Kinerja (Y2). semakin besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel maka akan semakin besar peningkatan dari Kinerja yang dihasilkan.

Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3), dan Loyalitas (Y1) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y2), hasil analisis dalam penelitian ini menunjukan pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan, budaya organisasi,

kompensasi dan loyalitas yang jika digabungkan akan mampu meningkatkan Kinerjadengan memberikan pengaruh positif sebesar 41.1% pada karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Pengaruh Loyalitas (Y1) terhadap Kinerja (Y2) karyawan PT. Synergy First Logistic Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H9) menunjukan bahwa loyalitas (Y1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y2). Nilai koefisien parameter sebesar 0.173 (0.303) menandakan adanya pengaruh positif yang artinya semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sesuai dengan Loyalitas menurut Reichheld, dalam Sutanto (2010:179) yaitu : semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting.

Hasil analisis menunjukan bahwa variabel Loyalitas (Y1) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2). Ini menunjukan bahwa Loyalitas yang ada di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta sudah memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan. Kurangnya sikap loyal yang ada pada karyawan berdampak pula pada kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Peningkatan sikap loyal bisa dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya : kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan faktor lain yang menunjang loyalitas pada diri konsumen.

Pengaruh Total

Pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh loyalitas yaitu 43,3% yang berarti memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta sehingga kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih produktif.

Pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi loyalitas yaitu -27,9% yang berarti memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta sehingga masih banyak faktor internal maupun eksternal yang dapat meningkatkat kinerja karyawan sehingga karyawan bekerja lebih produktif.

Pengaruh total kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi loyalitas yaitu -30,1% yang berarti memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta sehingga masih banyak faktor lain yang lebih besar dalam memberikan pengaruh dalam meningkatkat kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisi data dan pembahasan hasil penelitian, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta. Hipotesis Pertama (H1) diatas **tidak terbukti**.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta. Hipotesis Kedua (H2) diatas **tidak terbukti**.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap loyalitas di PT. Synergy First Logistic Yogyakarta. Hipotesis Ketiga (H3) diatas **tidak terbukti**.

4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta. Hipotesis Keempat (H4) diatas **terbukti**.
5. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta. Hipotesis Kelima (H5) diatas **tidak terbukti**.
6. Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta. Hipotesis Keenam (H6) diatas **tidak terbukti**.
7. Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta. Hipotesis ketujuh (H7) **tidak terbukti**.
8. Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta. Hipotesis kedelapan (H8) **terbukti**.
9. Loyalitas mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja di PT. Synergy First Logistik Yogyakarta. Hipotesis Kesembilan (H9) diatas **tidak terbukti**.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Salam. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Yogyakarta)*. Yogyakarta : Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Ardana, I Komang. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Denpasar.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Essentiol For Improving Performance and Commitment* McGraw-Hill Irwin, New York.

- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres Kerja, Kepuasa Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevic, et all. 2011. *Organizational Behavior and Management*. McGraw-HillIrwin, New York.
- Mathis, Robert, L., Jackson John h., 2002. *Human Resource Management* (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Putri, Sonnia Indah, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, stephen P.2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Person, New York.
- Sentot imam, 2010. *Perilaku Organisasi, Graha Ilmu*. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Cetakan Pertama, Pt. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susanto, A.B., & Gede Prama. (2006). *Strategi Organisasi*. Amara Books: Yogyakarta
- Sutanto, M Eddy. 2010. *Analisis permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya*.Jurnal MitraEkonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 1
- Tjitra, H., 2007. *Mencapai Sukses Permanen Melalui Budaya Organisasi*, di dalam Buku *Corporate Culture, Challenge To Exellence*, editor: Moeljono, D., PT Elex Media -Komputindo, jakarta.