

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI,
DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA DI PT. ODE CIPTA
SEMESTA KABUPATEN SIDOARJO**

Lilik Eka Aprillina

15210065

Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Jl. Wisata Menanggal 42 Surabaya, Jawa Timur

lilikekaaprillina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyaitas Karyawan terhadap kinerja. Tipe penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang diambil dengan metode *random sampling* adalah teknik adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpicil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil analisis mendapatkan bahwa kelima faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyaitas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa empat variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen Kinerja. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan Budaya Organisasi, terhadap Prestasi Kerja

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi,
Loyaitas Karyawan, kinerja**

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence between Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, and Employee Performance on performance. This type of research is quantitative. The number of samples in this study amounted to 40 respondents taken by the method of random sampling is a technique is a technique to get samples that are directly carried out on the sampling unit. Thus each sampling unit as an element of a remote population has the same opportunity to be sampled or to represent the population. Data collection using questionnaires, interviews and observations. The results of the analysis found that the five factors of Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, and Employee Performance had a positive and significant effect on performance. Hypothesis testing using the t test shows that the four independent variables studied were proven to significantly influence the dependent variable Performance. Then through the F test it can be seen that the variables Motivation, Work Environment, Leadership Style Organizational Culture, Work Performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, Employee Loan, Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal penting yang dapat mendorong suatu perusahaan untuk maju dan berkembang, terutama di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang baik dan profesional yang memiliki suatu kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang keberlangsungan suatu tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu instansi (organisasi).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting, tanpa adanya peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Hal terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah keterlibatan anggotanya secara aktif dan mampu memberikan kontribusi yang konkrit kepada perusahaan. Hal ini sangat menentukan terhadap dinamika perkembangan perusahaan tersebut

Suatu organisasi pada umumnya meyakini bahwa untuk mencapai suatu keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya suatu kinerja individu akan mempengaruhi suatu kinerja tim atau kelompok. Faktor-faktornya antara lain:

1. Disiplin karyawan terhadap kinerja yang sudah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan.
2. Komitmen yang telah disetujui oleh karyawan dalam menjalani suatu kinerja pada organisasi atau perusahaan.
3. Pengawasan karyawan terhadap kinerjanya yang dilakukan oleh pihak manajemen pada suatu organisasi atau perusahaan.
4. Motivasi karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian, berprofesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja. Menurut Marcana dalam Hao (2013) menyebutkan bahwa: "kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien". Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas proses kerja maupun kualitas hasil produk atau jasa bagi pelayanan publik.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Semua perusahaan hampir menuntut adanya tanggungjawab terhadap para karyawannya. Tanggungjawab ini mengindikasikan adanya kinerja yang baik yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan bisa maju dan terus mengalami perkembangan. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan tidak semata mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang

telah ditetapkan. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pada hakekatnya faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan menurut Handoko (2010 dalam Hamdiah, dkk, 2016) adalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Motivasi menurut Murray (dalam Wijono, 2010: 20) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dalam pengertian ini motivasi dianggap sebagai sesuatu yang menjadi sebab timbulnya perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Artinya motivasi merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam diri karyawan yang bisa dipengaruhi oleh berbagai hal baik dari luar dirinya ataupun dari dalam dirinya.

Abraham Spiering (1987 dalam Yanti, dkk, 2015) mengemukakan bahwa *"Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive"*. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Keberhasilan suatu perusahaan perbankan dalam menarik kepercayaan nasabah tidak terlepas dari kinerja karyawan yang tinggi. Prestasi tersebut dapat bertahan dan ditingkatkan perlu dilakukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawannya

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui Kinerja yang positif dari karyawan, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala Kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinya. Jadi, Kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan

manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah sangat penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan Kinerja karyawan baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Keberhasilan Perusahaan sangat dipengaruhi oleh Kinerja dari karyawan, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan Kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek atau komponen yang harus di perhatikan dalam tindakan dari pekerjaan karyawan di Perusahaan.

Permasalahan yang dirasakan pada saat ini adalah sering adanya keluhan dari pemimpin terhadap Kinerja karyawan terutama level Karyawan Produksi yang (dalam hal ini karyawan yang menduduki jumlah paling besar yaitu pada bagian Produksi). Keluhan berkisar sampai dengan 1-2 kali dalam satu minggu sedangkan Perusahaan menginginkan setidaknya 2 kejadian dalam satu bulan, Keluhan yang muncul antara lain :

- a. Hasil Produksi yang menurun dari jumlah target per hari.
- b. Tingkat Efisiensi waktu dan efektifitas dalam bekerja baik yang level bagian produksi dan level administrasi

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya, dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis
Bagi perguruan tinggi, diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi dokumen akademik sebagai bahan referensi yang berguna bagi penelitian sejenis yang lain dan juga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan sebagai masukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat praktis
Memberikan kontribusi pemikiran bagi manajemen Perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo untuk memperbaiki Kinerja dan untuk pengembangan, sehingga Kinerja karyawan dapat meningkatkan laba perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

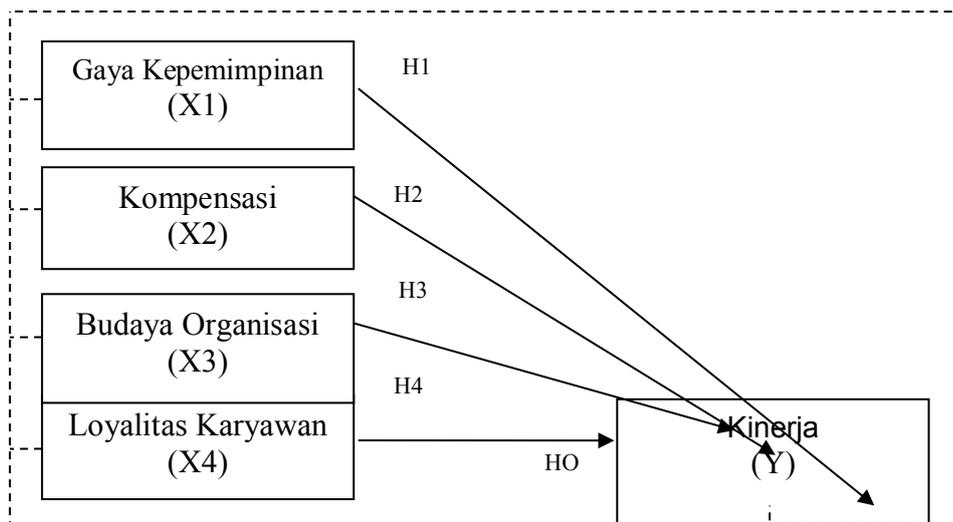
Menurut Sugiyono (2016) teori dalam sebuah penelitian kuantitatif harus sudah jelas, karena memiliki fungsi untuk memperjelas masalah yang diteliti. Kajian teoritis ini merupakan landasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian, yakni dengan berpedoman pada teori yang ada, kemudian dioperasionalisasikan ke dalam variabel dan indikator untuk mendukung penelitian. Oleh karenanya teori dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan sebagai referensi untuk menyusun instrument penelitian. Analisa tinjauan teoritis merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena merupakan dasar pertimbangan bagi penulis dalam menentukan langkah pemecahan dan pembahasan ini, maka

sebelum kita menginjak pada uraian tentang bagaimana kepuasan itu sendiri, penulis terlebih dahulu menguraikan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.2 Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Variabel Dependen):
 - a. Kinerja (Y)
2. Variabel Bebas (Variabel Independen):
 - a. Gaya Kepemimpinan (X1)
 - b. Kompensasi (X2)
 - c. Budaya Organisasi (X3)
 - d. Loyalitas Karyawan (X4)



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

Keterangan:

- X1 : Variabel independent (variabel bebas), Gaya Kepemimpinan,
- X2 : Variabel independent (variabel bebas), Kompensasi
- X3 : Variabel independent (variabel bebas), Budaya Organisasi
- X4 : Variabel independent (variabel bebas), Loyalitas Karyawan
- Y : Variabel dependent (variabel terikat), Kinerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di maksudkan untuk meneliti tentang Kinerja karyawan di PT.Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja akan mengungkap adanya hubungan antar variabel sehingga diantara variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain dalam mempengaruhi Kinerja. Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan yang diharapkan, maka peneliti memandang perlu untuk menetapkan langkah-langkah tertentu yang dituangkan dalam metode penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada Karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo dengan prosedur: (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

4. ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan analisis dari masing-masing variabel Independent terhadap Dependen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Budaya organisasi (X_3), Loyalitas Karyawan (X_4) secara parsial terhadap Kinerja (Y) serta analisis dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Budaya organisasi (X_3), Loyalitas Karyawan (X_4) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian instrument penelitian menggunakan SPSS ibm 23.

4.1. Gambaran Umum Object Penelitian

Dimulai dari pengalaman memproduksi outsole sandal-sepatu dengan teknik extrusion untuk melayani permintaan pabrik-pabrik sepatu orientasi lokal maupun export. Pada akhir dekade 2000 an kondisi pasar alas kaki domestik Indonesia sangat banyak diserbu oleh produk-produk import yang diproduksi dengan sistem injection molding. Dengan pengalaman yang ada dan peluang pasar yang terbuka, maka pada tahun 2010, PT. Ode Cipta Semesta didirikan diatas sebidang tanah di wilayah kabupaten Sidoarjo Jawa Timur, dengan tujuan melayani permintaan pasar akan produk-produk alas kaki yang diproduksi dengan system injection molding dan turunannya.

Melihat prospek bisnis dan sejalan dengan pencapaiannya, PT. Ode Cipta Semesta terus melakukan ekspansi dengan pembelian mesin-mesin produksi berteknologi terkini untuk meningkatkan kapasitas dan pembangunan fasilitas-fasilitas produksi yang strategis seperti pembangunan fasilitas produksi sendiri granule EVA, fasilitas daur ulang waste sehingga tidak dibuang, serta peningkatan luas gedung produksi dari 1 tingkat menjadi 4 tingkat, demi untuk memberikan keunggulan bersaing jangka panjang dan keamanan investasinya. Seiring dengan perkembangan permintaan pasar, saat ini PT. Ode Cipta Semesta sudah memiliki lini produksi yang menghasilkan produk berupa granule EVA, produk-produk berbahan baku PVC blowing, dan EVA dalam bentuk alas kaki anak-anak, dewasa, pria, wanita, sepatu Boot, sepatu bola, dan sandal jepit.

Berkat rahmat dari Tuhan, dan ketekunan untuk terus mendorong roda perusahaan melewati liku-liku perjalanan ke puncak, PT. Ode Cipta Semesta kini telah mampu membuka lapangan kerja bagi banyak keluarga disekitar lokasi pabrik, membagikan pengalaman dan teknologi serta skill dari teknisi luar negeri kepada para putra-putri bangsa Indonesia yang bertalenta dan berpendidikan. Dan juga sudah mengambil bagian dalam mendukung program pemerintah menghemat devisa Negara.

4.1.1. Visi dan Misi PT. Ode Cipta Semesta

Visi :

MENJADIKAN PT. ODE CIPTA SEMESTA PERUSAHAAN SEPATU DAN SANDAL YANG BERKUALITAS UNTUK BERSAING DAN TUMBUH KEMBANG DENGAN SEHAT, SERTA TERKEMUKA DIBIDANG BISNIS DENGAN MENGUTAMAKAN PELAYANAN PURNA JUAL YANG TERBAIK UNTUK KONSUMEN.

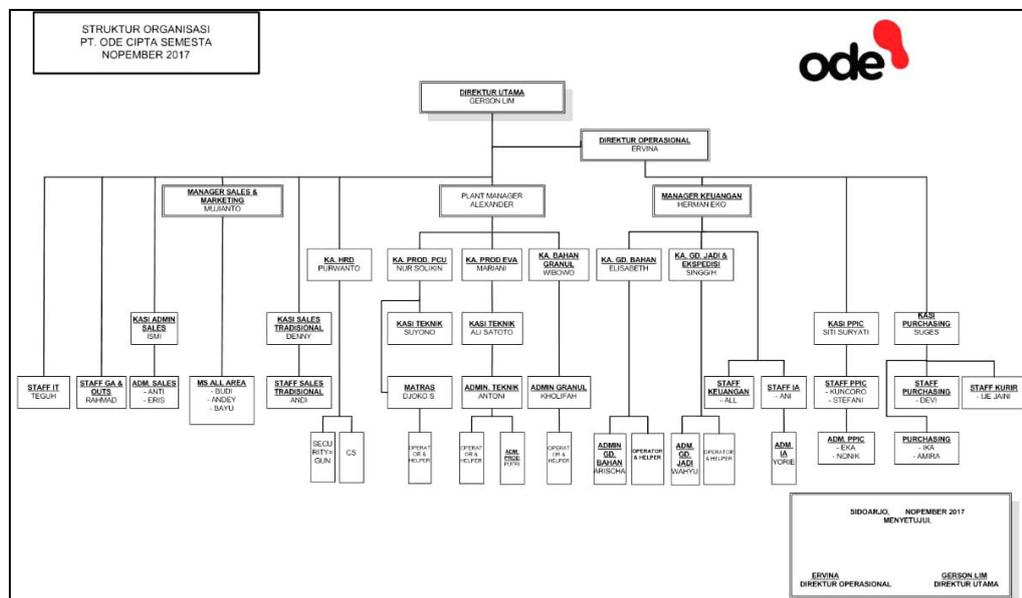
Misi :

1. Mampu membuat dan menyediakan berbagai macam sepatu dan sandal untuk kebutuhan konsumen.
2. mampu menjalin hubungan yang baik kepada konsumen serta toko dan distributor untuk mendapatkan penjualan yang maksimal sehingga meningkatkan hasil keuntungan yang sangat besar.
3. Meningkatkan nilai Investasi pemegang saham untuk Kesejahteraan karyawan

4.1.2. Struktur Organisasi

struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan. Struktur organisasi dapat menghindari atau mengurangi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas (Coulter, 2016)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.1.3. Logo Perusahaan

Menurut Sularko, DKK (2017) di dalam bukunya yang berjudul "How to They Think" logo atau bisa disebut dengan corporate identity atau brand identity adalah sebuah tanda yang dimana secara langsung tidak menjual, melainkan memberi suatu identitas yang pada akhirnya akan menjadi sebuah alat pemasaran yang signifikan, dan logo nantinya akan mampu dan juga membantu membedakan suatu produk atau jasa dari pesaingnya.

Gambar 4.2 Logo Perusahaan



Sumber : PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo, 2019

4.1.4. Produk

Fandy Tjiptono (2015), “Produk merupakan segala sesuatu yang dapat ditawarkan produsen untuk diperhatikan, diminta, dicari, dibeli, digunakan atau dikonsumsi pasar yang bersangkutan”.

Gambar 4.3 Produk PT. Ode Cipta Semesta



Sumber : PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo, 2019

5. PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan hipotesis dari analisis seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya dan saran. Pada bagian pertama akan

dijelaskan secara ringkas mengenai kesimpulan hasil hipotesis. Pada bagian berikutnya adalah saran teoritis dan saran praktis. Keterbatasan penelitian merupakan bagian khusus yang menjelaskan kendala-kendala yang membatasi penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo

Dari hasil regresi linear berganda dan uji t pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa keempat koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,466 + 1,025 X_1 + 0,407 X_2 + 0,301 X_3 + 0,604 X_4$$

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar yakni terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 1,377 (Lampiran F) dimana temuan penelitian atas persepsi responden menilai sebagian besar responden menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan yang Baik dapat mempengaruhi Kinerja di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai t hitung = 6,953 dengan tingkat signifikansi 0,000.
2. Variabel Kompensasi merupakan variabel dengan pengaruh paling besar ketiga setelah Loyalitas Karyawan. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,661 (Lampiran F). Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja nilai t hitung = 2,559 dengan tingkat signifikansi 0,015.
3. Variabel Budaya Organisasi merupakan variabel dengan pengaruh paling besar ke empat. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,232 (Lampiran F). Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai t hitung = 2,422 dengan tingkat signifikansi 0,000.
4. Variabel Loyalitas Karyawan ini merupakan variabel dengan pengaruh paling besar Ke dua. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear

berganda sebesar 0,834 (Lampiran F). Variabel Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai t hitung = 5,201 dengan tingkat signifikansi 0,000.

5. Hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, budaya organisasi dan Loyalitas Karyawan) terhadap Kinerja di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 443,936 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05).
6. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa hal ini berarti 97% kinerja dapat di jelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, budaya organisasi dan Loyalitas Karyawan, Sedangkan sisanya 3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah baik agar Kinerja karyawan dapat meningkat, dan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan menghasilkan Kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para pekerja atau memotivasi karyawan secara intrinsik. Dan motivasi intrinsik ini mesti didesain dalam suatu lingkungan kerja sebagai program budaya Perusahaan. Meskipun karyawan tetap membutuhkan motivasi eksternal seperti gaji untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya.
2. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan Perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo untuk membuat kebijakan Perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawannya agar lebih

produktif lagi.

3. Sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki meningkatkan kualitas dirinya. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai situasi yang sedang berlangsung agar tercipta kondisi kerja yang baik, sehingga Kinerja dapat meningkat karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi Kinerja dan performance bawahan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung, Alfabeta, 2007
- Ariani, Dorothea Wahyu, *Manajemen Kualitas; Pendekatan Sisi Kualitatif*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Serta Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1991
- Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993
- Armstrong, Michael, *Strategic Human Resource Management; A Guide to Action*, terj. Ati Cahayani, Jakarta, Bhuana Ilmu Populer, 2003
- Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Kencana, 2010. Bush, Tony and Marianne Coleman, *Leadership and Strategic Management In Education*, London, Paul Chapman Publishing, 2000
- Cahayani, Ati, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indeks, 2005
- Cowen, J., *Effectiveness and Efficiency in Higher Education*, San Francisco, Jossey Bass Publisher, 1983
- Dessler, Gary, *Human Resources Management*, terj. Benyamin Molan, Jakarta, Prenhallindo, 1997
- Djaelani, A. Timur, *Peningkatan Mutu Pendidikan dan Pembangunan Perguruan Agama*, Jakarta, Dermaga, 1982
- Dedi Ismatullah, *Sejarah Sosial Hukum Islam*, Bandung, Pustaka Setia, 2011.
- Effendy, Mochtar, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta, Penerbit Bhratara, 1996
- Garvin, D.A., *Managing Quality*, New York, Free Press, 1996
- Goetsch, D.L., and Davis S, *Implementing to Total Quality*, New Jersey, Prentice Hall International, Inc., 1995
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, Yogyakarta, Andi Offset, 1994
- Handayani, Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung, 1990, Cet. Ke-10
- Hardjosoedarmo, Soewarno, *Total Quality Management*, Jakarta, Gramedia, 2014
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo, 2005, Cet.Ke-3

- Harris, Michael, Human Resource Management: A Practiccal Approach, New York, Harcourt Brace, 1997
- Hasbullah, Kapita Seleakta Pendidikan Islam, Jakarta, PT. Raja Grafonto Persada, 1996
- Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara 2002
- Hadiyanto, Mencari sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia, Jakarta, Rineka Cipt, 2008
- Imam Jalauddin Al-Mahalli, Tafsir Jalalain, Bandung, Sinar baru Algesindo, 200 Kadarman, AM., dan Yusuf Udaya, Pengantar Ilmu Manajemen, (Jakarta Gramedia Pustaka Utama, 1997)
- Kartono, Kartini, Pengantar Metodologi Research Sosial, Bandung, CV. Mandar Maju, 1990 LAN RI, System Analysis and Quantitative Techniques, Jakarta, IBRD/UN Project, INS/77/XO 1978, Volume I
- Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif, Malang: UIN Malang Press
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Aida V. Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Bogor, Ghalia Indonesia, 2007
- Miles, Matthew B., & A. Michael Huberman, Analisis Data Kualitatif, terj. Tjetjep R. Rohidi, Jakarta, UI-Press, 1992
- Moleong, Laxi J., Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2000
- Marno, Manajemen Dan Kepemimpinan, Pendidikan Islam, Bandung, Refika AdiTama, 2008
- Mulyasa, E., Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002
- Nanang Fattah, Analisis Kebijakan Pendidikan, Bandung, PT, Rosdakarya, 2012. Narbuko, Chalid dan Abu Ahmadi, Metodolgi Penelitian, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003, Cet. Ke-5
- Nawawi, Hadari, Manajemen Strategik Organisasi Non-Profit Bidang Pemerintahan, Yogyakarta, Gajah Mada University Press 2005, Cet. Ke-3
- Notoatmodjo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rineka Cipta, 1998
- Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model dan Aplikasi, Jakarta, Grasindo, 2003 Rachmawati, Eka Nuraini, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta, Ekonisia, 2004

- Sallis, Edward, Total Quality Management In Education, London, Kogan Page Limited, 1993
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, (ed)., Metode Penelitian Survey, Jakarta, LP3ES, 1994, cet. II
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu Manajemen Syariah: Sebuah kajian historis dan Komplementer, terj. Dimyauddin Djuwaini, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Soehardi, Sigit, Pengantar Metodologi Penelitian, Yogyakarta, Pena Persada Press, 2001
- Stebbinga, L., Quality Management In The Service Sector, Singapore, Ellis Horwood, 1992
- Surahmad, Winarno, Dasar dan Teknologi Research; Pengantar Metodologi Ilmiah, Bandung, Tarsito, 1992
- Suryosubroto, A., Manajemen Pendidikan di Sekolah, Jakarta, PT. RinekaCipta, 2004
- Syafaruddin dan Nurmawati, Pengelolaan Pendidikan, Medan, Perdana Publishing, 2011.
- Syukur Kholil, Metodologi Penelitian Komunikasi, Bandung, Citapustaka

