

Lusi Puji Oktaviani

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: lusioktaviani02@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui loyalitas kerja sebagai variabel intervening di Unit Kerja Direktorat Keamanan Penerbangan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat jenis, yaitu kompensasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terkait dan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi atau intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Unit Kerja Direktorat Keamanan Penerbangan yang berjumlah 100 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test, dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural I sebesar 0,790 artinya 79% variabel loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan dan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 21%. Sementara itu *Adjusted R²* substruktural II sebesar 0,127 artinya 12,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, dan loyalitas kerja dan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 87,3%. berdasarkan hasil analisis uji analisis jalur, sobel test dan uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, loyalitas kerja. Sementara kompensasi dan kepemimpinan bias berpengaruh langsung terhadap kinerja serta loyalitas kerja dapat dijadikan variabel intervening.

Kata kunci: kompensasi, kepemimpinan, loyalitas kerja, dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to see the effect of compensation and leadership on performance variables through job loyalty as an intervening in the Aviation Security Directorate Work Unit. The variables in this study consisted of four types, namely compensation and leadership as independent variables, performance as related variables and job loyalty as mediating or intervening variables. The population in this study were 100 Civil Servants at the Directorate of Aviation Security Work Unit with a saturated sampling technique so that the total population was used as a sample. Technique, data using a questionnaire, data analysis used, validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test, attribute analysis, single test, and path analysis. Data processing aids using SPSS 25.0 for windows. The test results of the coefficient of determination show that the substructural I value of Adjusted R² is 0.790, that is, 79% of job loyalty variables can be influenced by compensation and leadership and other variables by 21%. Meanwhile, Adjusted R² substructural II of 0.127 means that 12.7% of the performance variable by compensation, leadership, and job loyalty and built by other variables is 87.3%. cause failure, that, appreciate, appreciate by, leadership, job loyalty. While compensation and leadership have a direct effect on performance and job loyalty can be used as intervening variables.

Key words: compensation, leadership, job loyalty, and performance.

PENDAHULUAN

Sistem transportasi udara di Indonesia semakin berperan dalam pengembangan perekonomian dan merupakan kewenangan transportasi udara untuk dapat melayani seluruh wilayah nusantara terutama dalam kaitannya dengan percepatan arus informasi, barang, penumpang dan lain sebagainya. Bandar udara yang

disingkat menjadi Bandara merupakan sarana transportasi udara yang sangat penting karena masih banyak daerah-daerah yang belum bisa dijangkau dengan jalur darat kini dapat diatasi dengan jalur transportasi udara.

Faktor organisasi yang sangat berpengaruh penting dalam menunjang keberhasilan dan pencapaiannya tujuan organisasi ialah sumber daya manusia yang berkompeten. Menurut Hariandja (2002:2) menjelaskan

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian
Perhubungan)

bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sudarto (1999:3) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil atau unjuk kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur.

Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan oleh pegawai dengan segala yang diterima dari perusahaan atas instansi yang memperkerjakan mereka. (Nitisemito, 1991:170-171). Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan para pegawai merasa senang dengan pekerjaannya beban kerja yang tidak terlalu berat dan juga hubungan antar pegawai terjalin dengan sangat baik dengan begitu pegawai akan merasa nyaman dan loyal dengan pekerjaannya.

Kompensasi menurut Viethzal (Rivai 2006:357) adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan yang kemudian di kelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan.

Hasil wawancara dengan beberapa PNS di Unit Kerja Direktorat Keamanan Penerbangan, para pegawai menerima tunjangan berdasarkan golongannya, pegawai juga mendapatkan insentif untuk yang bertugas dinas luar kota, diadakan rekreasi setiap tahun, para pegawai juga berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Terry (dalam Kartono 2003:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin (Kartono 2002:6).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak yang cukup luas termasuk perilaku

pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati dengan pimpinan. Pimpinan yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai, tanpa adanya paksaan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di PNS Unit Kerja Direktorat Keamanan Penerbangan memiliki hubungan baik antara bawahan dengan atasannya, pemimpin selalu memberikan masukan dan motivasi kepada para bawahannya, serta pimpinan tidak pernah membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya. Dari hubungan tersebut, maka lingkungan pada PNS Unit Kerja Direktorat Jendral Keamanan Penerbangan baik sehingga dapat menciptakan iklim positif di tempat kerja

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan mengenai kinerja pegawai, loyalitas kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan)”**..

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan?
5. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening?

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan)

7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan dengan loyalitas sebagai variabel intervening?

Kajian Pustaka

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:13) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:78) adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Kemampuan bekerja sama

Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan oleh pegawai dengan segala yang diterima dari perusahaan atas instansi yang mempekerjakan mereka. (Nitisemito, 1991:170-171). Indikator loyalitas kerja menurut siswanto (dalam Aldrianto 2016:20):

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk kerjasama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kompensasi

Kompensasi menurut Viethzal (Rivai 2006:357) adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan yang kemudian di kelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Simamora (2004:445) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Kepemimpinan

Menurut Terry (dalam Kartono 2002:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Indikator Kepemimpinan Dari pendapat Green et.al. dalam Luthans (2006:645) indikator dari kepemimpinan sebagai berikut:

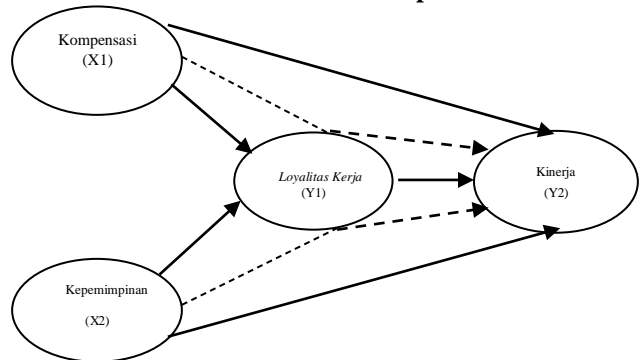
- a. Tinggi rendahnya tingkat komunikasi antara pimpinan dengan staf.

- b. Tinggi rendahnya tingkat kepercayaan atasan dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada staf.
- c. Kesiediaan pimpinan memberikan bimbingan, pengarahan atau teladan terhadap staf.
- d. Tinggi rendahnya tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompensasi, kepemimpinan, loyalitas kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada kolom r hitung > rtabel (0,197) dan signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pada kuesioner variabel kompensasi, kepemimpinan, loyalitas kerja, kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *alpha cronbach* > 0,60 atau 60%. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach untuk variabel kompensasi 0,653, kepemimpinan 0,628, loyalitas kerja 0,619 kinerja 0,668 dan dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai alpha cronbach diatas 0,60.

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas K
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan U
Perhubungan)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Multikolinieritas struktural I
Coefficients^a

No	Variabel	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,943	1,061
2	Kepemimpinan	0,943	1,061

a. Dependent variable: Job Satisfaction

Tabel 2. Hasil Multikolinieritas struktural II
Coefficients^a

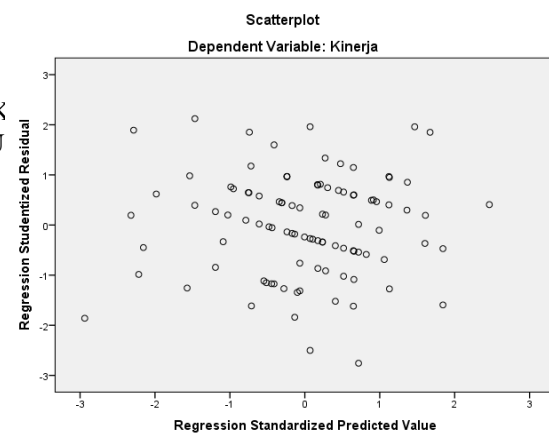
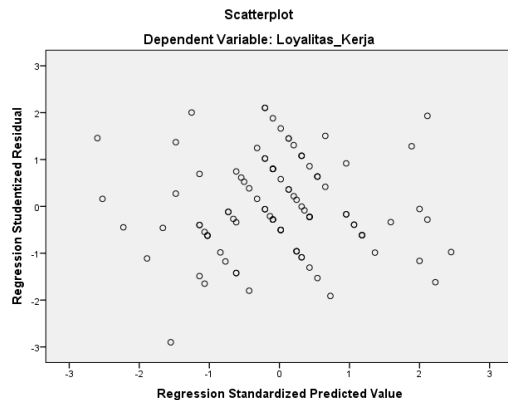
No	Variabel	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,299	4,369
2	Kepemimpinan	0,213	4,446
3	Loyalitas Kerja	0,205	4,868

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu penelitian ke penelitian lain. Menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebaran dari varians pada grafik *scatterplot* pada output SPSS.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Struktural I



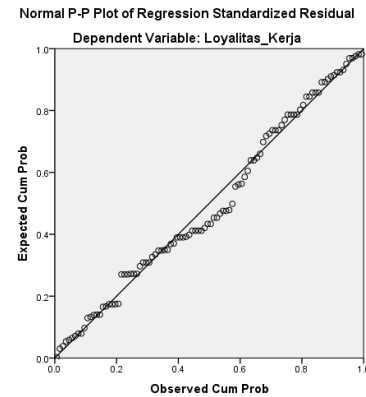
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II

Berdasarkan Gambar 2 dan 3, menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

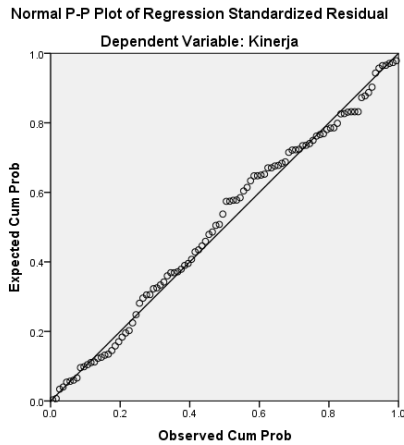
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak yang dapat diketahui menggunakan grafik normal plot. Menurut Ghozali (2009) apabila data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Struktural I



Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan)

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Struktral II



Berdasarkan Gambar 4 dan 5 hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan 95% (0,95).

Tabel 3. Hasil Uji t struktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,622	,904		4,008	,000
Kompensasi	,948	,054	,824	17,395	,000
LKNF	,204	,050	,195	4,119	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

- a. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 17,395 > t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu variabel

kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y_1).

- b. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 4,119 > t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y_1).

Tabel 4. Hasil Uji t struktural II.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,742	1,912		5,620	,000
Kompensasi	,677	,217	,613	3,125	,002
LKNF	,184	,105	,183	2,381	,008
job_satisfaction	,546	,199	,568	2,743	,007

Coefficients^a

b. Dependent Variable: kinerja

- a. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} 3,125 > t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yaitu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel loyalitas kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,743 > t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima yaitu variabel loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan)

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,795	,790	,930

- a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Kompensasi
- b. Dependent Variable: loyalitas kerja

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas kerja yaitu sebesar 0,790. (*Adjusted R Square*) membuktikan bahwa kompensasi dan kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 79% terhadap loyalitas kerja sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 ^a	,153	,127	1,822

- a. Predictors: (Constant), kompensasi, Kepemimpinan, Loyalitas kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi kepemimpinan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,127. (*Adjusted R Square*) membuktikan bahwa kompensasi, kepemimpinan, loyalitas kerja memberikan kontribusi sebesar 12,7% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 87,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik. Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

Correlations		
	kompensasi	LKNF

kompensasi	Pearson Correlation	1	,239**
	Sig. (2-tailed)		,017
	N	100	100
kepemimpinan	Pearson Correlation	,239**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	
	N	100	100

Berdasarkan hasil korelasi tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan kompensasi dengan kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,239 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi yang kuat.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung di antara berbagai variabel.

Substruktural I

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,795} = 0,205$$

$$Y_1 = 0,824X_1 + 0,195X_2 + 0,205 \epsilon_1$$

Substruktural II

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,153} = 0,847$$

$$Y_2 = 0,613 X_1 + 0,183 X_2 + 0,568 Y_1 + 0,847 \epsilon_1$$

Perhitungan Pengaruh Antar Variabel Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,824$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,195$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,613$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,183$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,568$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,824 \times 0,568 = 0,468$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,195 \times 0,568 = 0,110$$

Pengaruh Total

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,824 + 0,568 = 0,782$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,195 + 0,568 = 0,691$$

Sobel Test

Menurut Ghozali (2018), Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Substruktural I

Test Statistic	P-Value
2,71081137	0,00671188

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa p-value menunjukkan nilai 0,00671188 kurang dari 0,05. Menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan)

Tabel 9. Hasil Uji Sobel Substruktural II

Test Statistic	P-Value
2,27678463	0,02279909

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa p-value menunjukkan 0,02279909 kurang dari 0,05. Menunjukkan bahwa loyalitas kerja dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Pengaruh Kompensasi Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pada variabel kompensasi terhadap loyalitas kerja, diperoleh nilai koefisien beta 0,824 atau 82,4% dengan nilai t_{hitung} 17,395 sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima. Berarti apabila pegawai mendapatkan kompensasi yang tinggi maka dapat meningkatkan loyalitas kerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja mengidentifikasi bahwa para pegawai puas dengan pemberian kompensasi yang ada di instansi, dengan adanya kompensasi yang baik maka keterikatan karyawan terhadap organisasi juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja” dimana menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap loyalitas kerja, diperoleh nilai koefisien beta 0,195 atau 19,5% dengan nilai t_{hitung} 4,119 sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima. Berarti bahwa para pegawai merasa puas dan senang ditempat kerja dengan kepemimpinan yang ada dengan begitu para pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja mengidentifikasi bahwa hubungan antara para pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas kerja para pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria & Hartini H (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien beta 0,613 atau 61,3% dengan nilai t_{hitung} 3,125 sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut

mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap hasil kerja, jika kerja keras pegawai diakui oleh instansi dan diberikan kompensasi yang sesuai maka akan menentukan tingkat kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliningrum dan Sudiro (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien 0,183 atau 18,3% dengan nilai t_{hitung} 2,381 sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan begitu dapat diartikan bahwa tingginya sifat baik kepemimpinan yang diberikan kepada para pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiyana dan Helwiyana (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien beta 0,568 atau 56,8% dengan nilai t_{hitung} 2,743 sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis kelima diterima. Loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut mengimplikasikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila yang didapat oleh pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan dengan begitu akan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrew M.C, Kawet dan Lengkong (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja” hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Loyalitas Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung (X_1 terhadap Y_2) sebesar 0,613 sedangkan pengaruh tidak langsung (X_1 terhadap Y_2) sebesar 0,462,

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan)

pengaruh total sebesar 1,392 dan hasil uji sobel kurang dari 0,05 yaitu 0,00671188. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja (Y_1) dapat memediasi hubungan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y_2).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarom dan Yuniawan (2019) yang berjudul “pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian menunjukkan kompensasi akan dapat meningkatkan loyalitas kerja, adanya loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

Loyalitas Kerja Memediasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung (X_2 terhadap Y_2) sebesar 0,183 sedangkan pengaruh tidak langsung (X_2 terhadap Y_2) sebesar 0,110 dan pengaruh total sebesar 0,763 dan hasil uji sobel kurang dari 0,05 yaitu 0,02279909. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja (Y_1) dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujianto S.T (2017) yang berjudul “Pengaruh Integritas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Loyalitas Kerja” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, kemudian kepemimpinan juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai intervening.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas kerja pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai oleh instansi maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya.
2. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini berarti semakin baik pimpinan dalam memimpin maka akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai terhadap pekerjaannya.
3. Dari hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti semakin banyak kompensasi yang diterima pegawai maka akan menstimulasi kinerja pegawai.

4. Dari hasil menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik pimpinan dalam memimpin maka akan menstimulasi kinerja pegawai,
5. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa apabila loyalitas pegawai tinggi maka akan menstimulasi kinerja pegawai.
6. Dari hasil data menunjukkan variabel kompensasi melalui loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Loyalitas kerja dapat menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja.
7. Dari hasil data menunjukkan variabel kepemimpinan melalui loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai meningkatkan loyalitas kerja dan kinerja pegawai. Loyalitas kerja dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Unit Kerja Direktorat Keamanan Penerbangan di Kementerian Perhubungan, penelitian ini hanya terbatas kompensasi, kepemimpinan, dan loyalitas kerja.
2. Pembagian angket tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh peneliti, melainkan hanya dapat melalui online yaitu memakai *google form*. Oleh sebab itu, dalam penelitian selanjutnya sebaiknya pembagian angket dilakukan sendiri dan sehingga dapat diperoleh jawaban yang benar-benar murni

Implikasi Implikasi Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat terhadap pihak-pihak terkait:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan kinerja pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian
Perhubungan)

mempertahankan kompensasi yang telah ada, diantaranya yaitu tepat waktu dalam memberi insentif hal itu akan mengimplikasi pada peningkatan kerja pegawai itu sendiri.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada dalam instansi berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan loyalitas kerja maka diharapkan Kanit (Kepala Unit) dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah ada, dengan cara memperhatikan pegawai secara individu baik pekerjaan dalam tim maupun individu, hal ini dapat memicu pegawai untuk bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan perhatian dari pimpinan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas kerja maka komunikasi didalam instansi harus ditingkatkan, agar para pegawai dan Kanit (Kepala Unit) dapat bekerja sama untuk lebih baik dalam menciptakan situasi yang aman dan kondusif. Dengan cara itu pegawai juga secara bersama-sama akan loyal terhadap pekerjaannya dan menuju kinerja yang lebih baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan loyalitas kerja pada organisasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian Perhubungan dengan cara meningkatkan kompensasi, kepemimpinan serta loyalitas kerja

Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian mengenai kinerja karyawan, loyalitas kerja, kompensasi dan kepemimpinan terdapat beberapa hasil dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan dukungan secara empiris terhadap teori-teori antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Menandakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik juga loyalitas kerja pegawai. Sebaliknya apabila kompensasi menurun maka loyalitas kerja akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi

dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja” dimana menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Maka semakin baik pemimpin dalam memimpin maka para pegawai akan semakin loyal terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria & Hartini H (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja
3. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin banyak atau semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliningrum dan Sudiro (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kualitas pemimpin yang baik akan sangat mempengaruhi setiap kinerja pegawai dengan begitu pemimpin harus mempertahankan kualitasnya dalam memimpin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiyana dan Helwiyana (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian menunjukkan variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut memiliki arti bahwa tingginya loyalitas kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrew M.C, Kawet dan Lengkong (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja” hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi melalui loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki arti bahwa kompensasi yang diterima oleh

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PNS Unit Kerja Keamanan Ditjen Perhubungan Udara Pada Kementerian
Perhubungan)

pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarom dan Yuniawan (2019) yang berjudul “pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian menunjukkan kompensasi akan dapat meningkatkan loyalitas kerja, adanya loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi melalui loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki arti kualitas pemimpin yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujianto S.T (2017) yang berjudul “ Pengaruh Integritas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Loyalitas Kerja” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, kemudian kepemimpinan juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangku negara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Kepada PT.

Kospermindo di Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin.

- Alex S. Nitisemito. 1991. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen dan Industri*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. L dan J. H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Viethzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarto G. 1999. *Ekowisata : Wahana Pelestarian Alam, Pengembangan Ekonomi, dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Kalpataru Bahari dan Yayasan Keanekaragaman Hayati.
- Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003). *Beyond Leadership (12 konsep kepemimpinan)*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.