

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uswatun Qasanah¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aimed to understand the effect of transactional leadership style and loyalty on employee performance at Islamic Boarding School of Nabil Husein Foundation. This study used quantitative approach 65 employees selected by simple random sampling technique as the subject in this study. The method used to collect the data is employee performance scale, transactional leadership style, and loyalty. Regression analysis test as a technique used to analyze the data in this study. The results of this study showed that: (1) there is a positive and significant effect of transactional leadership style on employee performance with a beta coefficient (β) = 0.180, and the value of t count > t table (2.444 > 1.997), and the value of p = 0.044 ($p < 0.05$); (2) there is a positive and significant effect of loyalty on employee performance with a beta coefficient (β) = 0.274, and the value t count > t table (2.201 > 1.997) and the value of p = 0.031 ($p < 0.05$); (3) there is an influence of transactional leadership style and loyalty on employees performance with F count > F table (5.021 > 3.14), and p = 0.000 ($p < 0.05$). The variable contribution (R^2) quality is 13,9%.*

Keywords: *transactional leadership style, loyalty, employee performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 65 karyawan yang dipilih dengan teknik simple random sampling sebagai subjek dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah skala kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transaksional, dan loyalitas. Uji analisis regresi sebagai teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta (β) = 0,180, dan nilai t hitung > t tabel (2,444 > 1,997), dan nilai p = 0,044 ($p < 0,05$); (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta (β) = 0,274, dan nilai t hitung > t tabel (2,201 > 1,997) dan nilai p = 0,031 ($p < 0,05$); (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan F hitung > F tabel (5,021 > 3,14), dan p = 0,000 ($p < 0,05$). Kontribusi variabel (R^2) kualitas sebesar 13,9%.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transaksional, loyalitas, kinerja karyawan

¹ Email: uswatunhasanah2288@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks sehingga kinerja karyawan dalam lembaga harus selalu maksimal. Peran kinerja karyawan mempunyai pengaruh dominan dalam proses pencapaian tujuan lembaga, karena dengan ide-ide baru, keterampilan menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatannya dalam mengambil keputusan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2009), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi, kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas, berusaha, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pemikiran ini memperlihatkan bahwa kinerja sangat erat dengan kewenangan dan tanggung jawab serta moral dan etika dari para individu dan kelompok anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan bagian Bendahara Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein yang berinisial IZ, pada hari senin tanggal 11 Maret 2019, di asrama putri. Beliau mengatakan bahwa beliau merasakan kinerjanya sering mengalami penurunan dimana beliau bekerja di bagian keuangan lembaga seperti waktu penyelesaian yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Terbatasnya waktu dalam menyelesaikan laporan dan fasilitas yang belum memadai membuat kinerja beliau sebagai karyawan yayasan belum optimal. Hal tersebut menandakan kualitas kerjanya juga kurang maksimal contohnya ketika pembuatan laporan keuangan mingguan dan bulanan yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang lain pula tidak terselesaikan dengan baik. Apalagi beliau juga merupakan seorang pembina di salah satu asrama putri yang harus mengawasi dan membina para santrinya selama

berada di dalam lingkungan pondok pesantren. Hal tersebut membuat beliau kurang dapat berkonsentrasi dengan baik pada pekerjaannya.

Pencapaian kinerja yang baik tersebut harus diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pencapaian produktivitas karyawan dapat dipengaruhi berbagai factor antara lain efektifitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dengan arti bahwa seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya, serta mampu mempengaruhi mereka meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Nawawi (2006) dalam interaksi antara pemimpin dan karyawan pada suatu organisasi perusahaan harus terdapat rasa saling memahami. Tujuan organisasi akan tercapai apabila terdapat komunikasi serta kerjasama yang baik pula di antara para pelaku organisasi. Seorang pemimpin tidak akan dapat mengendalikan suatu organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan operasional pekerjaan merupakan tugas dari para karyawan.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka bisa satu pemikiran dengan keinginan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga para karyawan dapat lebih berprestasi dan memiliki kreativitas dalam pekerjaannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikutnya untuk melakukan suatu tujuan.

Ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur efektifitas pemimpin adalah seberapa jauh unit organisasi pemimpin tersebut berhasil menunaikan tugas pencapaian sasarannya. Hal tersebut beriringan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bawarodi. Tewal dan Raintung (2017) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapakan imbalan

berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin.

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah loyalitas. Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Menurut Istijanto (2006) komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu juga banyak dilakukan mengenai kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017); Siswatiningsih, Raharjo dan Prasetya (2018) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Ariyani (2016) dan Setiawan (2015) menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Mengacu pada uraian dan permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang

ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Bangun, 2012).

Menurut Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dalam berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2008), yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, Efektivitas dan kemandirian. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) meliputi: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass (2001) kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif. Kepemimpinan transaksional juga dijelaskan oleh Yukl (2010) yaitu kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik.

Berbeda dengan Siagian (2007) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Sedangkan menurut Burns (dalam Yukl,

2010), suatu kepemimpinan memiliki faktor-faktor yang menunjukkan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Upaya memotivasi bawahan agar menjadi efektif dilakukan dengan mempengaruhi bawahan agar bertindak sesuai dengan waktu dan saling kooperatif untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan transaksional diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek menurut Bass (2001) yaitu: imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif, dan manajemen eksepsi pasif. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional yang dikemukakan menurut Reitz (dalam Astuti, 2015) meliputi: kepribadian, pengharapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, dan harapan perilaku rekan.

Loyalitas kerja

Menurut Hasibuan (2002) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu lebih panjang.

Hal serupa juga dinyatakan oleh Saydam (2000), bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan atau keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tempat ia bekerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Robbins dan Judge (2008), bahwa loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya kepada organisasi. Sehingga, loyalitas kerja pada karyawan dapat dilihat dari komitmen untuk menyukseskan organisasi dan percaya bahwa bekerja di organisasi tersebut adalah pilihan terbaik (Preko & Adjetey, 2013). Siswanto (2009) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan

sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. loyalitas kerja diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2009), yaitu: taat pada peraturan tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Steers dan porter (dalam Sasmitaningrum, 2008) yaitu: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang menjaring data yang dilukiskan dalam bentuk angka menggunakan instrumen kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif (Wirawan, 2015). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas yakni gaya kepemimpinan Transaksional dan loyalitas kerja, serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Sehingga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas skala gaya kepemimpinan transaksional, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *tryout terpakai*, yakni hasil uji-coba yang dilakukan langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Skala dibagikan kepada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda yang berjumlah 65 karyawan. Hasil analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi secara penuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi pengaruh (R²) gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja

karyawan pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda adalah sebesar 0.139, hal ini menunjukkan bahwa 13,9 persen dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja. Sedangkan sisanya 86,1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan Fachreza, Musnadi dan Majid (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Bahkan penelitian yang dilakukan Paramitadewi (2017) menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi kepuasan kerja dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 0.402 (40,2 persen)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Damayanti, Hanafi & Cahyadi, 2018)

Pada hasil analisis regresi secara bertahap, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian H1 diterima yang artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan Siagian (2007). Pemimpin transaksional pada hakikatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu

menentukan apa yang dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Bass (2001) bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuan dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilan dalam mencapai target-target yang telah ditentukan, hal ini disebut sebagai imbalan kontingen. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Advani dan Abbas (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 0.325 (32.5 persen). Penelitian lain yang dilakukan oleh Fariq, Prahyanan dan Akhmadi (2017) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transaksional berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat menggerakkan seluruh potensi sumber daya menjadi lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Anggini, Musadieg dan Sulistyio (2018) juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya, ditemukan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian H1 diterima, yang artinya ada pengaruh antara loyalitas dengan kinerja karyawan.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi ke suksesan organisasi itu sendiri dan begitupun sebaliknya, karyawan juga harus memberikan loyalitas yang lebih terhadap organisasi. Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda telah membantu banyak karyawannya dalam memenuhi kebutuhan hidup, seperti memberikan tempat tinggal dan membiayai pendidikan untuk para karyawan yang telah mengabdikan di yayasan tersebut. Menurut Reichheld (dalam Utomo, 2002), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di katakan apabila budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas sudah mengambil peran dalam lingkungan organisasi, maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik (Siswanto, 2009). Komunikasi antar pribadi yang efektif juga dapat mengatasi perbedaan pendapat dan ketegangan dalam lingkungan kerja. Komunikasi antar pribadi yang efektif yang dapat membantu pelaku organisasi atau karyawan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif (Bahri, 2018).

Karyawan akan melaksanakan rutinitas pekerjaan dengan baik, pekerjaan dipahami sebuah amanah yang mulia dan layak untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Menurut Nuruddin (2014) kemandirian kerja sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggung jawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Ada pengaruh signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Proses heuristik ketersediaan mempengaruhi bagaimana

subjek melakukan pengambilan keputusan yang dimunculkan melalui perilaku subjek. Proses heuristik ketersediaan akan memunculkan sudut pandang tertentu mengenai penggunaan *sajen*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda merupakan kewajiban yang jelas harus dipatuhi sehingga karyawan diharapkan menerima dan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab mereka masing-masing sehingga hasil kerja karyawan dapat menjadi lebih maksimal. Selain itu karyawan harus mempersiapkan tugas yang dikerjakan memenuhi setiap target kerjanya dan lebih giat mencari solusi terbaik dalam masalah pekerjaan serta mencoba meningkatkan loyalitas kerja, kinerja, terutama pada tanggung jawab pada perusahaan, taat pada aturan yayasan dan menjaga hubungan antara pribadi sesama karyawan lainnya.
2. Bagi pihak manajemen Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda diharapkan dapat bersikap adil terhadap setiap karyawan dibidang apa pun seperti masalah imbalan atau reward, harus diberikan dengan adil sehingga karyawan merasa setiap kerja kerasnya dihargai. Kemudian memperhatikan dan memberikan apa yang dibutuhkan karyawan serta kenyamanan, rasa memiliki SDM yang harus di perhatikan kesejahteraannya, menumbuhkan rasa kesukaan terhadap pekerjaan dan kepuasan karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap yayasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja

- karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5 (2), 136-142.
- Anggini, F. A. T., Al-Musadieq, M., & Sulisty, C. W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan departemen administrasi dan departemen bengkel, Auto2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58 (1), 173-180.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. M. (2001). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 207-218.
- Bawarodi, M., Tewel, B., & Raintung, M. Ch. (2017). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 714-724.
- Brahim, A. B., Ridic, O., & Jukic T. (2015). The effect of transactional leadership on employees performance (case study of 5 Algerian Banking Institutions). *Economic Review – Journal of Economics and Business*, 13 (2), 7-20.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 15 (2), 75-86
- Fariq, M., Prahyawan, W., & Akhamadi. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening (studi pada PT. Permata Finance Indonesia cabang Serang). *JRBM Tirtayasa*, 1 (1), 51-64.
- Hasibuan, P. S. M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. Hadari. (2006). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi krisis manusia di perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives on commercial banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4 (3), 51-62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robyn, H.I., Jeanne, V., & Michael, B. (2011). Competency-based hiring, job description, and performance goals: The value of an integrated system. *Journal of Library Administration*, 51 (8), 673-691.
- Sasmitaningrum, R. (2008). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap manajemen loyalitas kerja karyawan. (*Skripsi*). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, edisi pertama, cetakan keempatbelas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (Suatu pendekatan mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1 (1), 31-41.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.