

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV AL-ACHWAN)

Ilham Rizki Al Tarom, Ahyar Yuniawan ¹

ilhamaltarom@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

Human resources play a very important role in a company because humans are the determinant of the running of the company. One of the company's successes is measured through employee performance. The higher the employee's performance, the higher the success achieved by the company. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work motivation on employee loyalty and its impact on employee performance.

The population in this study were employees of CV Al-Achwan. This research was conducted by distributing questionnaires with a sample of 130 employees using simple random sampling method. The data analysis method used is multiple regression analysis. The data testing techniques used in this study include path analysis test, and sobel test to test the mediation effect.

The results showed that giving compensation has a positive effect on employee loyalty, work motivation has a positive effect on employee loyalty, compensation has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Loyalty, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* juga dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Makna kinerja sebenarnya lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja tetapi termasuk proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk membantu organisasi meraih tujuannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Jika seorang karyawan mempunyai kinerja yang optimal maka kinerja tersebut adalah kinerja yang baik yang bisa mendukung keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal

¹ Corresponding author

bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan cara mengerjakannya. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kesimpulannya kinerja adalah perilaku, episodik, evaluatif dan multidimensi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai dengan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2011). Penerapan kinerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap perpindahan karyawan, seperti *turnover*. Ada berbagai sebab *turnover* bisa terjadi, diantaranya loyalitas terhadap perusahaan yang rendah. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah sikap loyalitas. Masalah kesetiaan adalah salah satu pokok pembahasan yang paling sering dibahas dan dibicarakan secara serius didalam sebuah organisasi. Istilah loyalitas acap disampaikan oleh para praktis dan juga para pembicara bisnis.

Loyalitas adalah sikap setiap yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan oleh seorang karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk kerja dan pelayanan yang bertanggung jawab dan penuh komitmen menurut Soegandhi et al (2013). Menurut Hasibuan (2014) sikap loyal atau setia yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dapat dipakai untuk melakukan pengukuran terhadap loyalitas kepada pekerjaan, jabatan serta organisas tempat ia bekerja. Kesetiaan bisa direpresentasikan dengan kerelaan untuk mempertahankan dan menjaga keberlangsungan operasional baik secara internal dan juga eksternal dari organisasi dari gangguan pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Loyalitas yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi yang rendah dan kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Loyalitas yang rendah meyebabkan perputaran karyawan menjadi tinggi. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawan (Kumar et al., 2010).

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2010) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kadarisman (2012) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Motivasi menurut pendapat Sunyoto (2012) dapat diartikan sebagai dorongan yang memberikan rasa semangat kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan menggunakan semua keahlian dan kemampuannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Aspek motivasi adalah aspek yang krusial karena motivasi yang kuat akan mempengaruhi karyawan untuk bersedia bekerja dengan giat dan penuh antusiasme untuk menghasilkan kinerja maksimal bagi perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Robbins (2013), motivasi yang ada didalam diri seseorang bisa menimbulkan intensitas atau kekerapan, menimbulkan panduan atau arah, dan juga menciptakan persistensi atau kemauan berusaha secara terus menerus yang diberikan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

CV. Al-Achwan merupakan perusahaan garment yang telah berjalan sejak tahun 2005. Pada tahun 2014 CV Al-Achwan seperti telah mengalami perubahan dalam berbagai hal. Fluktuasi yang terjadi dapat dilihat pada jumlah keluar masuk karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari loyalitas karyawan yang berkurang pada karyawan menyebabkan kinerja karyawan yang berkurang. Hal itu dipengaruhi berbagai hal termasuk didalamnya kompensasi yang ada pada perusahaan dan motivasi yang didapat oleh karyawan.

Berikut dibawah ini data keluar masuk karyawan yang keluar dikarenakan mengundurkan diri atau diberhentikan secara paksa oleh CV Al-Achwan:

Tabel 1
Keluar Masuk Karyawan
CV AL-ACHWAN

Periode 2014-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar (%)
2014	108	24	22.22%	9	8.33%
2015	123	30	24.39%	11	8.94%
2016	142	20	14.08%	16	11.26%
2017	146	32	18.33%	10	6.84%

Sumber: Internal CV Al-Achwan, 2018

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen, Loyalitas Karyawan (Y1) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Karyawan (Y2) sebagai variabel dependen.

Pengaruh antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan

Dalam sebuah organisasi kesetiaan tidak hanya dalam bentuk fisik atau hadirnya seseorang didalam perusahaan tetapi pemikiran, ide, gagasan, dan juga dedikasi termasuk sebagai kesetiaan. Loyalitas tidak hanya melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan tetapi melaksanakan semua tugas

dengan sebaik –baiknya dengan maksud membantu perusahaan mencapai tujuan. Adisti dan Musadieg (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial menunjukkan pengaruh yang positif pada loyalitas karyawan , kemudian kompensasi non finansial menunjukkan pengaruh yang positif pada loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian diatas kita bisa menyimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, maka loyalitas akan muncul dengan sendirinya. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh antara Motivasi Karyawan dengan Loyalitas Karyawan

Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajemen sumber daya perusahaan untuk mendelegasikan tugas kepada pegawai untuk diselesaikan dengan baik dan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara kolektif. Karakteristik pribadi yang baik dari seorang karyawan tidak saja diinginkan oleh perusahaan tetapi juga kemampuan, kecakapan dan juga keterampilan menjadi faktor penting yang bisa membantu perusahaan mencapai kinerja kerja secara optimal. Jika rasa loyal atau setia yang ada pada diri seorang karyawan itu tergolong tinggi maka biasanya karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka lebih dari yang seharusnya. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian Oktawati (2016) dan Prakoso (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh antara Kompensasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Jika seorang karyawan merasa kompensasi yang ia terima sudah cukup maka ia akan bekerja dengan baik dan menunjukkan kinerja kerja yang baik pula, demikian sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah aspek yang harus dipertimbangkan dengan baik oleh manajemen perusahaan untuk menciptakan sikap yang positif dari karyawan baik itu berupa loyalitas, kemampuan kerja, dan kerelaan kerja. Jangan sampai masalah kompensasi menjadi pemicu bangkrutnya suatu usaha. Pada Hasil penelitian (Pratama, dkk 2015) yang didapat adalah bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh antara Motivasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Motivasi yang ada didalam diri seseorang bisa menimbulkan intensitas atau kekerapan, menimbulkan panduan atau arah, dan juga menciptakan persistensi atau kemauan berusaha secara terus menerus yang diberikan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Intensitas diinterpretasikan sebagai kekuatan usaha yang ditunjukkan oleh individu dalam bekerja. Oktawati (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil penelitian berupa pengujian hipotesis yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

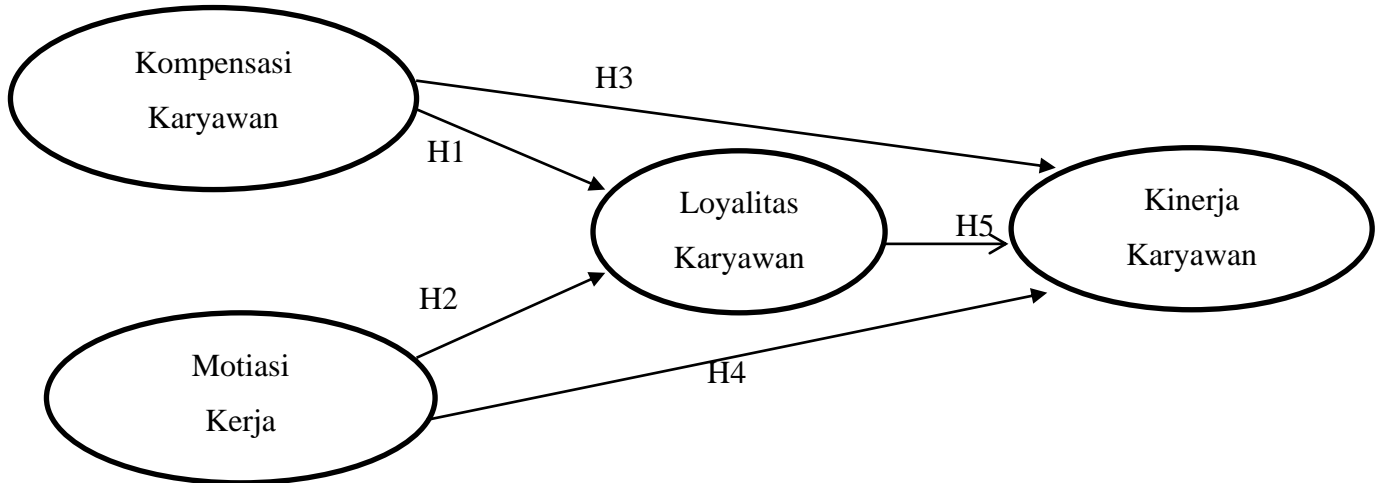
H4 : Motivasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Saydam (2010), kesetiaan adalah sikap yang tertanam dalam diri sorang karyawan yang dimaksudkan untuk kepentingan perusahaan. Seorang karyawan yang loyal akan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pribadinya dan juga kinerja kerja perusahaan tempat ia bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pranita, dkk (2016) memiliki hasil bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Adisti dan Musadieg (2017), Oktawati dan Prakoso (2016), Pratama (2015), Pranita, dkk (2016) dan dikembangkan untuk penelitian ini (2018).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel

bebas (independent) adalah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel intervening adalah variabel yang menghubungkan sebuah variabel independen utama pada variabel dependen yang dianalisis dan variabel moderator yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen (Ferdinand, 2014). Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Loyalitas Karyawan (Y1). Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y2).

Penentuan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Al-achwan yang berjumlah 168 orang. Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan random sampling (probability sampling), dengan teknik simple random sampling. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin (Ferdinand, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah 118 karyawan CV Al-achwan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah dengan melakukan uji kualitas data yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas serta alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji efek mediasi (metode analisis jalur / *path analysis*) yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dari analisis penelitian mengenai Pengaruh pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada CV Al-achwan).

Uji Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 model analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1 (Constant)	2,052	1,263		1,625	,107		
Kompensasi	,553	,113	,475	4,912	,000	,249	4,021
Motivasi kerja	,658	,155	,410	4,241	,000	,249	4,021

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan II)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,885	,664		-1,332	,186		
Kompensasi	,377	,064	,373	5,862	,000	,206	4,865
Motivasi kerja	,385	,087	,276	4,433	,000	,215	4,651
Loyalitas karyawan	,311	,049	,358	6,412	,000	,268	3,736

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2 dan 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diuji sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,475 X_1 + 0,410 X_2$$

$$Y_2 = 0,358 Y_1 + 0,373 X_1 + 0,276 X_2$$

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada suatu model penelitian bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen (terikat). Uji F dalam penelitian ini menggunakan statistik F.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA

Hubungan variabel	Nilai F	Sig.
Kompensasi dan Motivasi Kerja (Model 1)	157,300	0.000
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Model 2)	362,500	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas uji F model 1 diperoleh nilai F sebesar 157,300 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi, nilai sig F model 1 lebih kecil dari α (0,05). Maka variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel Loyalitas Karyawan. Pada tabel diatas uji F model 2 diperoleh nilai F sebesar 362,500 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi, nilai sig F model 2 lebih kecil dari α (0,05). Maka variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara parsial mampu menerangkan variabel dependennya. Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian diuji dengan menggunakan uji parsial pada model 1, sedangkan hipotesis 3 sampai 5 diuji menggunakan model 2. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh positif apabila t hitung > t tabel dan dapat dilihat dari nilai signifikansi. Variabel independen dikatakan berpengaruh positif apabila signifikansi lebih kecil dari α (0,05).

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,052	1,263		1,625	,107		
Kompensasi	,553	,113	,475	4,912	,000	,249	4,021
Motivasi kerja	,658	,155	,410	4,241	,000	,249	4,021

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,885	,664		-	,186		
Kompensasi	,377	,064	,373	5,862	,000	,206	4,865
Motivasi kerja	,385	,087	,276	4,433	,000	,215	4,651
Loyalitas karyawan	,311	,049	,358	6,412	,000	,268	3,736

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung variabel Kompensasi sebesar 4,912 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 4,241. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,657 ($\alpha=0,05$). Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000, dimana kedua variabel tersebut memiliki

tingkat signifikansi lebih kecil dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 dan H2 diterima dan dinyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dan t hitung variabel Kompensasi sebesar 5,865, variabel Motivasi Kerja sebesar 4,433 dan variabel Loyalitas Karyawan sebesar 6,412. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,657 $\alpha=0,05$). Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel Kompensasi memiliki signifikansi 0,000, Motivasi Kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 dan Loyalitas Karyawan memiliki signifikansi 0,000. Dari ketiga variabel diatas, keseluruhan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H3, H4 dan H5 diterima dan dinyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)

Hubungan variabel	<i>Adjusted R Square</i>
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Model 1)	0,728
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Model 2)	0,553

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) menjelaskan variabel dependen (variabel terikat). Dalam analisis regresi, koefisien determinasi ditunjukkan dengan Adjusted R Square. Pada tabel ditunjukkan nilai R^2 sebagai berikut:

$$R^2_1 = 0,728$$

$$R^2_2 = 0,553$$

Koefisien Determinasi Total (R^2)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi pada tabel tersebut, maka diperoleh nilai *error* pada masing-masing variabel dependen (Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan) adalah sebagai berikut:

$$P_{e1} = 1 - R_1^2 = 1 - 0,728 = 0,272$$

$$P_{e2} = 1 - R_2^2 = 1 - 0,553 = 0,447$$

Dari perhitungan pengaruh *error*, selanjutnya dihitung koefisien determinasi total.

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (P_{e1}) (P_{e2}) \\ &= 1 - (0,272) (0,447) \\ &= 1 - 0,121 \end{aligned}$$

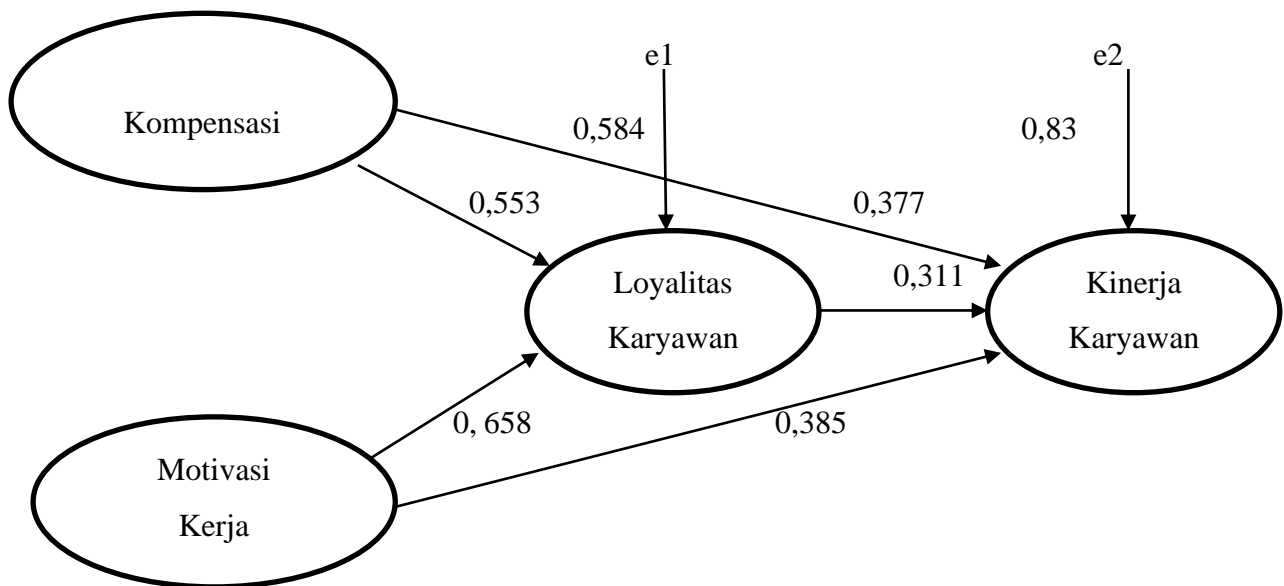
$$= 0,878$$

Dari hasil diatas diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0, 878. Hal ini berarti 87,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan sisanya 12,2% dijelaskan oleh variabel-variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Anaysis*)

Intervening merupakan variabel antara yang memediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Model penelitian memberikan adanya pengaruh tidak langsung dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi. Uji intervening dilakukan dengan menggunakan analisis jalur atau path analysis sebagai berikut:

Gambar 4.6
Hasil Analisis Jalur (*Path Anaysis*)



Sumber : Model dikembangkan dalam penelitian 2018

Berdasarkan analisis jalur (*Path Anaysis*) pada gambar diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

<i>Direct effect</i> Kompensasi ke Loyalitas Karyawan (<i>P1</i>)	0,553
<i>Direct effect</i> Motivasi Kerja ke Loyalitas Karyawan (<i>P2</i>)	0,658
<i>Direct effect</i> Kompensasi ke kinerja karyawan (<i>P3</i>)	0,377
<i>Direct effect</i> Motivasi Kerja ke kinerja karyawan (<i>P4</i>)	0,385

Direct effect Loyalitas Karyawan ke kinerja karyawan (P5)

0,311

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil sebesar 0,475. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kompensasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,912 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan di CV. Al-Achwan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil sebesar 0,410. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,241 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Al-Achwan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 0,373. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kompensasi yang semakin tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,862 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Achwan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil

sebesar 0,276. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,433 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Achwan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 0,358. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Loyalitas karyawan yang semakin tinggi akan menurunkan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,412 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Loyalitas karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Al-Achwan.

Pengaruh Faktor Mediasi

Setelah dilakukan uji determinasi total ditemukan informasi bahwa 91% data dapat dijelaskan dalam model sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain atau error. Dengan nilai tersebut maka data layak untuk dilakukan interpretasi lebih lanjut. Dengan demikian penerapan Kompensasi yang ada dapat meningkatkan kinerja karyawan sedangkan Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah melihat perhitungan *total effect* atau koefisien pengaruh total variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. Sedangkan variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. Pada dasarnya variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan memediasi baik variabel kompensasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun variabel loyalitas karyawan memediasi lebih dominan kepada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan *total effect* sebesar 0,590. Nilai *total effect* tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Seperti yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, terdapat lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan dari hasil analisis memperlihatkan kelima hipotesis tersebut dapat diterima (terbukti), artinya hipotesis tersebut merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang

diajukan didalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka dikembangkan beberapa pernyataan seperti; dari hipotesis pertama (H_1) dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi akan dapat meningkatkan loyalitas Karyawan, hipotesis kedua (H_2) dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas Karyawan, hipotesis ketiga (H_3) dapat disimpulkan bahwa adanya loyalitas karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi meningkat, hipotesis keempat (H_4) dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi yang semakin baik akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat dan dari hipotesis kelima (H_5) dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

KETERBATASAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Karena keterbatasan yang ada, hal tersebut dapat dijadikan bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah masih kurangnya jumlah variabel untuk menggambarkan atau sebagai prediktor kinerja karyawan. Banyak variabel lain yang dapat ditambahkan untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya variabel kepuasan kerja, pelatihan, lingkungan kerja, *job insecurity*, dan budaya organisasi.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah objek penelitian yang respondennya sangat terbatas dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga yang seharusnya setiap individu mendapatkan hak untuk menjadi responden dipilih secara acak. Penelitian ini hanya menganalisa kinerja karyawan pada satu perusahaan (CV. Al-Achwan) saja sehingga tidak cukup dapat mewakili atau menggambarkan masalah kinerja karyawan dalam satu bidang kerja secara umum.

SARAN

Bagi Perusahaan

Implikasi manajerial bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Al-Achwan, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi kerja secara khusus dan mendalam karena berdasarkan analisis jalur, motivasi kerja memiliki total effect paling besar dibandingkan path kompensasi.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai hasil tindak lanjut dari penelitian ini yaitu, Pada penelitian selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, lingkungan kerja, *job insecurity*, dan budaya organisasi, Penelitian mendatang dapat dilakukan pada perusahaan garmen daerah lain agar hasilnya dapat diperbandingkan. Penelitian mendatang juga dapat dikembangkan dengan sampel karyawan yang tidak hanya dari satu perusahaan garmen saja, jika memungkinkan dari perusahaan garmen yang ada pada daerah tersebut atau yang ada di Indonesia sehingga lebih menggambarkan kondisi kinerja karyawan pada suatu bidang usaha.

REFERENSI

- Adisti Filda, Al Musadieg Mochammad. 2017 . Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Loyalitas. PT.Bank Rakyat Indonesia. Malang
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: BumiAksara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Press,
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pranita, Pascarani, Supriyanti. 2016. Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. LPD Desa Adat Kedongan, Bali.
- Pratama, Dimas Andika dkk. 2012. Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Hotel. Jurnal Gema Aktualita.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B., 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Soegandhi, dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti JATIM.
- Srivastav, Avinash Kumar,2010, “Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables”, Journal Of Management Research,
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers .