

**PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANHAW UNGGUL LESTARI**

SKRIPSI

OLEH :

NATASHA ADELINÉ

20200500078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANHAW UNGGUL LESTARI**

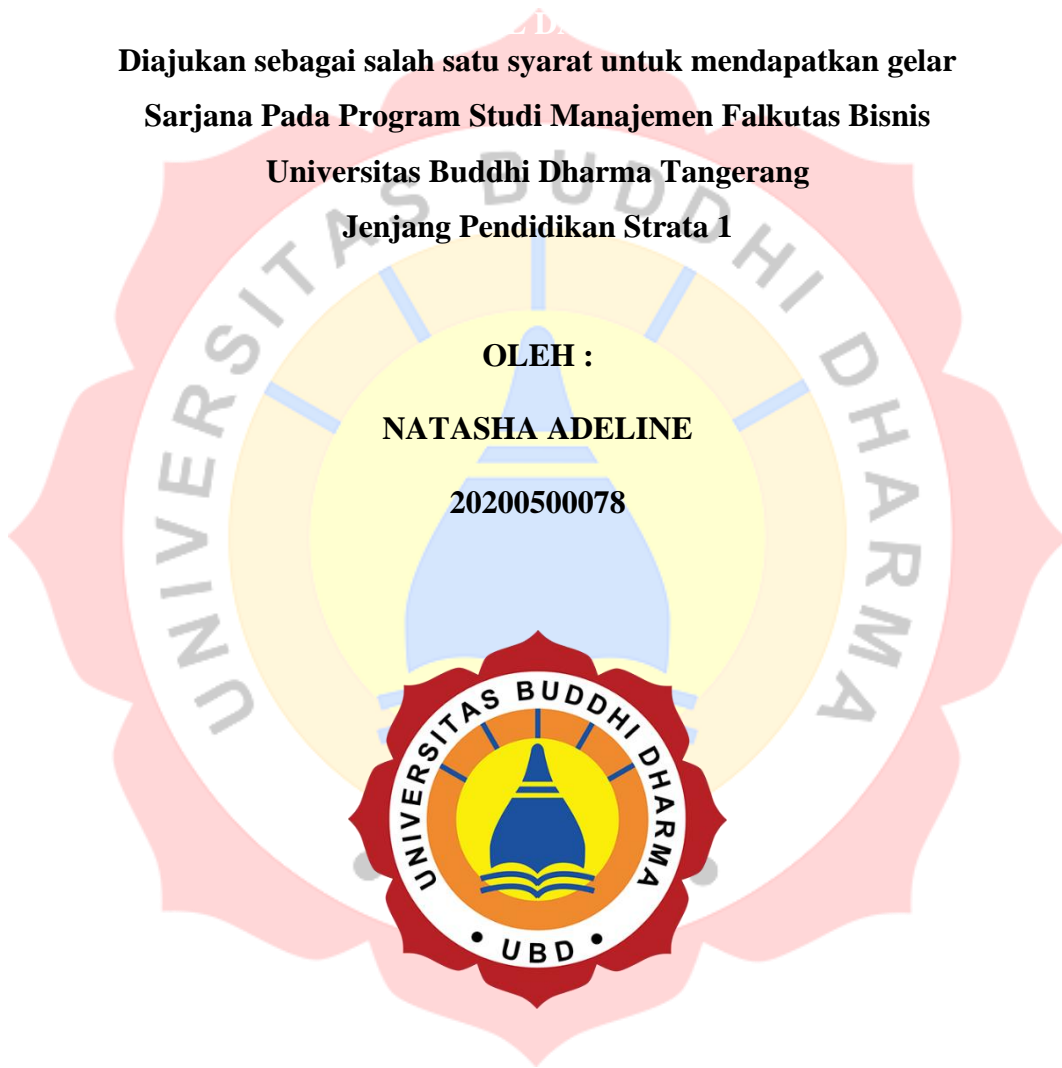
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Falkutas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH :

NATASHA ADELINE

20200500078



**FALKUTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Natasha Adeline
NIM : 20200500078
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanhaw Unggul Lestari

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 27 Maret 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sanhaw Unggul Lestari

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Natasha Adeline

NIM : 20200500078

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).


Tangerang, 10 Juli 2024


Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Natasha Adeline

NIM : 20200500078

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis


Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sanhaw Unggul Lestari

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001

Tangerang, 10 Juli 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Natasha Adeline
NIM : 20200500078
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sanhaw Unggul Lestari

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN
PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024.

Nama Penguji Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M
NIDN : 0427068101

Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian dari saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat pemalsuan seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dari dosen maupun Ketua Program Studi, Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 13 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Natasha Adeline

NIM : 20200500078

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama : Natasha Adeline
NIM : 20200500078
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanhaw Unggul Lestari", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 03 Oktober 2024

Penulis,


Natasha Adeline

NIM : 20200500078

PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANHAW UNGGUL LESTARI

ABSTRAK

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana kompensasi, loyalitas, dan motivasi kerja pada PT. Sanhaw Unggul Lestari berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 110 karyawan lalu menggunakan teknik slovin diperoleh 86 sample. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 86 responden yaitu karyawan perusahaan. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25. Dalam analisis hasil dari penelitian, peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji t dan uji f.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), loyalitas (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel kompensasi (X_1), loyalitas (X_2), dan motivasi kerja (X_3) yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 5,561 (X_1), 3,680 (X_2), 2,594 (X_3), t_{tabel} sebesar 1,66342 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan $df = 86 - 3$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan uji F diperoleh hasil sebesar 19,290 dengan f_{tabel} sebesar 2,71 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan ($df = 86 - 3$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$)).

Kata Kunci : Kompensasi, Loyalitas, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, LOYALTY, AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SANHAW
UNGGUL LESTARI**

ABSTRACT

This research will analyze how compensation, loyalty and work motivation at PT. Sanhaw Unggul Lestari influences employee performance. The research method used was a quantitative method with a population of 110 employees and then using the Slovin technique, 86 samples were obtained. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 86 respondents, namely company employees. Then assisted with data analysis using the SPSS version 25 program. In analyzing the results of the research, researchers used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, statistical model tests, t tests and f tests.

From the research results, results were obtained which showed that the variables compensation (X1), loyalty (X2) and work motivation (X3) together (simultaneously) had a positive effect on employee performance. And partially the variables compensation (X1), loyalty (X2), and work motivation (X3) have a positive effect on employee performance.

Based on the results of the T test hypothesis test, it was obtained that it was 5.561 (X1), 2.594 (X2), 3.680 (X3), t table was 1.66342 which was influenced by the distribution table for degrees of freedom $df = 86-3$ and significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the F test obtained a result of 19.290 with a f table of 2.71 which was influenced by the distribution table for degrees of freedom (df) = $86-3$ and significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords : Compensation, Loyalty, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan kasih karunia-nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanhaw Unggul Lestari”**. Adapun tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk menyelesaikan program pendidikan Strata 1 (S1) jurusan Manajemen Fakultas Bisnis di Universitas Buddhi Dharma.

Dalam penelitian ini, peneliti juga mengalami beberapa kendala, tetapi berkat Tuhan Yang Maha Esa dan semua pihak yang telah memberikan arahan dan kelancaran baik secara langsung maupun tidak langsung, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terimakasih terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Bapak Eso Hermawan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Binis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Suhendar Janamarta, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing dalam pembuatan skripsi ini yang telah memberikan bantuan dan meluangkan waktu, pikiran, serta memberikan arahan yang bermanfaat sampai terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti.
6. Bapak Wuisen selaku Direktur PT. Sanhaw Unggul Lestari yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Alm Papi Henky, Almh Mami Sugihartina, Cici Linda, Koko Daniel, serta keluarga yang telah memberikan dukungan dan semangat atas kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman – teman dan sahabat khususnya Aurellia, Elvina, Gabriela, Vicky, Sandi, Selvy, Jazlyn, Venny, dan Grace yang telah banyak membantu peneliti dalam memberikan saran, motivasi, dan informasi selama mengerjakan skripsi.
9. Kepada pacar saya Bobby Setiawan terima kasih telah menemani dan mendukung peneliti pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, tenaga, pikiran, materi maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya.
10. Seluruh teman – teman kantor peneliti yang telah banyak membantu dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini khususnya Ci Titie, Ci Kenny, Kak Fanni, Kak Nita, dan Kak Sindy.
11. Seluruh teman – teman seperjuangan yang telah banyak membantu dan memberikam semangat dalam penulisan skripsi ini.

12. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat kemampuan, pengetahuan, waktu yang terbatas dan dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti sangat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Tangerang, Maret 2024


Natasha Adeline

NIM : 20200500078

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8

A. Gambaran Umum Teori	8
1. Manajemen	8
a. Pengertian Manajemen	8
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi	13
b. Fungsi Kompensasi.....	14
c. Tujuan Kompensasi	15
d. Jenis Kompensasi.....	16
e. Indikator Kompensasi.....	18
4. Loyalitas	19
a. Pengertian Loyalitas	19
b. Tujuan Loyalitas	20
c. Faktor Loyalitas.....	21
d. Indikator Loyalitas.....	22
5. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Prinsip – Prinsip Motivasi	25
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	26
d. Indikator Motivasi	29

6. Kinerja	31
a. Pengertian Kinerja	31
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	31
c. Indikator – Indikator Kinerja	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Perumusan Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Objek Penelitian.....	44
1. Sejarah Singkat PT. Sanhaw Unggul Lestari.....	44
2. Visi dan Misi PT. Sanhaw Unggul Lestari	45
3. Uraian Tugas.....	47
C. Jenis dan Sumber Data.....	53
1. Jenis Data.....	53
a. Data Primer	53
b. Data Sekunder.....	53
2. Sumber Data	54
a. Sumber Data Primer	54
b. Sumber Data Sekunder	54
D. Populasi dan Sampel.....	54
1. Populasi	54
2. Sampel	55

E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
G. Teknik Analisis Data	62
1. Analisis Statistik Deskriptif	62
2. Frekuensi Data	62
3. Uji Validitas	63
4. Uji Reliabilitas	64
5. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Multikolinearitas	66
c. Uji Heteroskedastisitas	67
6. Uji Hipotesis	67
a. Regresi Linear Sederhana	67
b. Regresi Linear Berganda	68
c. Koefisien Korelasi	69
d. Koefisien Determinasi	70
e. Uji T	70
f. Uji F	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	73
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif	73
a. Deskripsi Data Responden	75
b. Deskripsi Variabel Operasional	78

B. Analisis Hasil Penelitian.....	118
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	118
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)	118
b. Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas (X2)	120
c. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)	123
d. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	125
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	128
a. Uji Normalitas	128
b. Uji Multikolinearitas.....	130
c. Uji Heterokedastisitas.....	130
3. Uji Hipotesis	131
a. Pengaruh Kompensasi, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.....	131
b. Uji Koefisiensi Determinasi (R ²).....	136
c. Hasil Uji T (Hasil Uji Parsial)	137
d. Hasil Uji F (Hasil Uji Simultan).....	139
C. Pembahasan	140
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari	140
2. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari	141
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.....	141

4. Pengaruh Kompensasi, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.....	142
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	143
A. Kesimpulan.....	143
B. Saran	146

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN



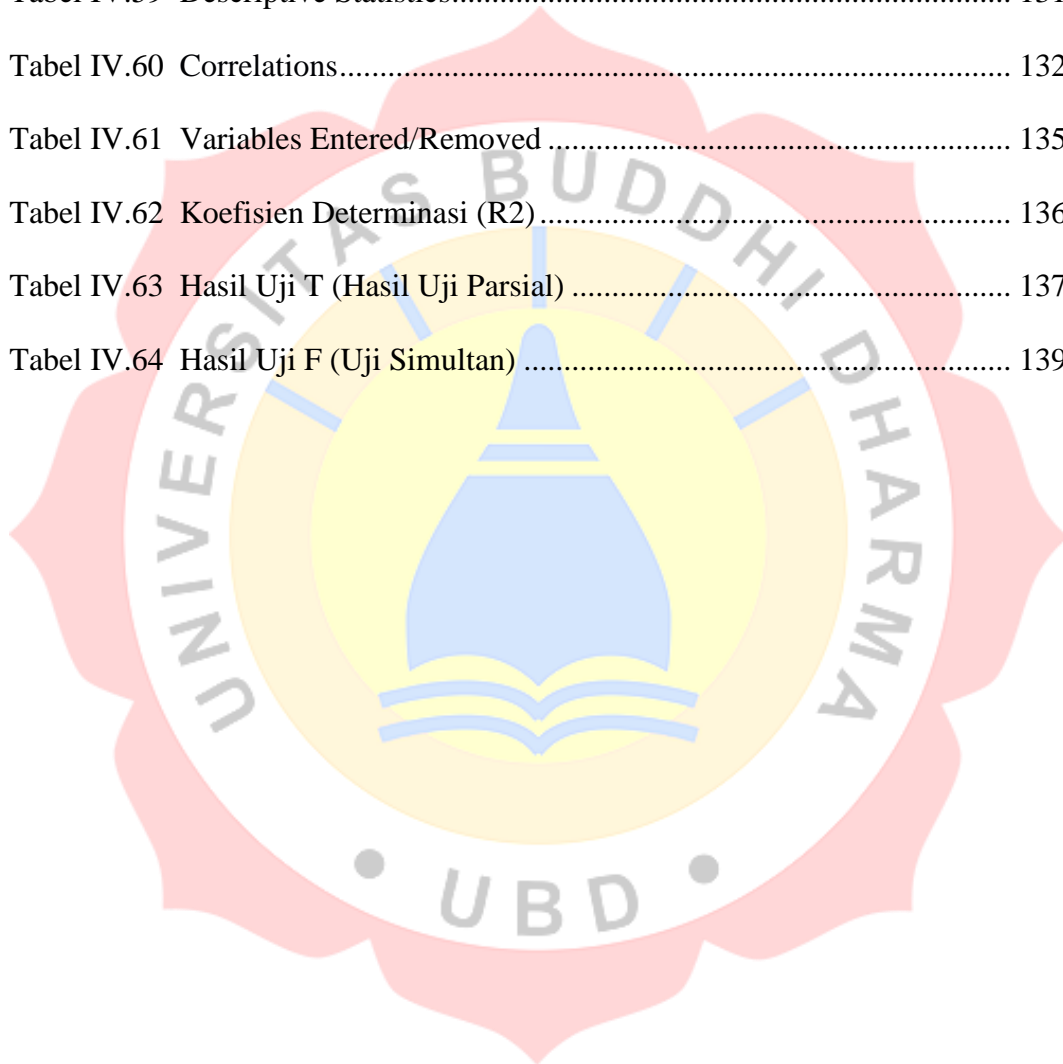
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
Tabel III.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel IV.1 Hasil Statistik Deskriptif.....	70
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaji.....	78
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai Upah	79
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Komisi	80
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Bonus.....	81
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai THR.....	82
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi.....	80
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kesehatan	81
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas.....	85
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Mengenai Area Parkir	86
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai Mushola.....	87
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Mengenai Taat Peraturan	88
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	89
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama	90
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Memiliki	91

Tabel IV.19	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik.....	92
Tabel IV.20	Tanggapan Responden Mengenai Menyukai Pekerjaan.....	90
Tabel IV.21	Tanggapan Responden Mengenai Kesungguhan Bekerja	91
Tabel IV.22	Tanggapan Responden Mengenai Selesai Tepat Waktu.....	92
Tabel IV.23	Tanggapan Responden Mengenai Keberanian Mengambil Risiko..	93
Tabel IV.24	Tanggapan Responden Mengenai Kebenaran Hasil Kerja	94
Tabel IV.25	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Adil dan Layak	95
Tabel IV.26	Tanggapan Responden Mengenai Perlindungan dari Bahaya	96
Tabel IV.27	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Lain	100
Tabel IV.28	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Lingkungan Kerja	98
Tabel IV.29	Tanggapan Responden Mengenai Gaji/Upah Sesuai Harapan	99
Tabel IV.30	Tanggapan Responden Mengenai Jabatan.....	100
Tabel IV.31	Tanggapan Responden Mengenai Saling Menghormati dan Menghargai Rekan Kerja.....	101
Tabel IV.32	Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Diri, Penyampaian Pendapat, Kritik dan Saran.....	102
Tabel IV.33	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan dan Pengembangan Karir	106
Tabel IV.34	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Penghargaan	107
Tabel IV.35	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Benar	108
Tabel IV.36	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Sesuai Jobdesk.....	109

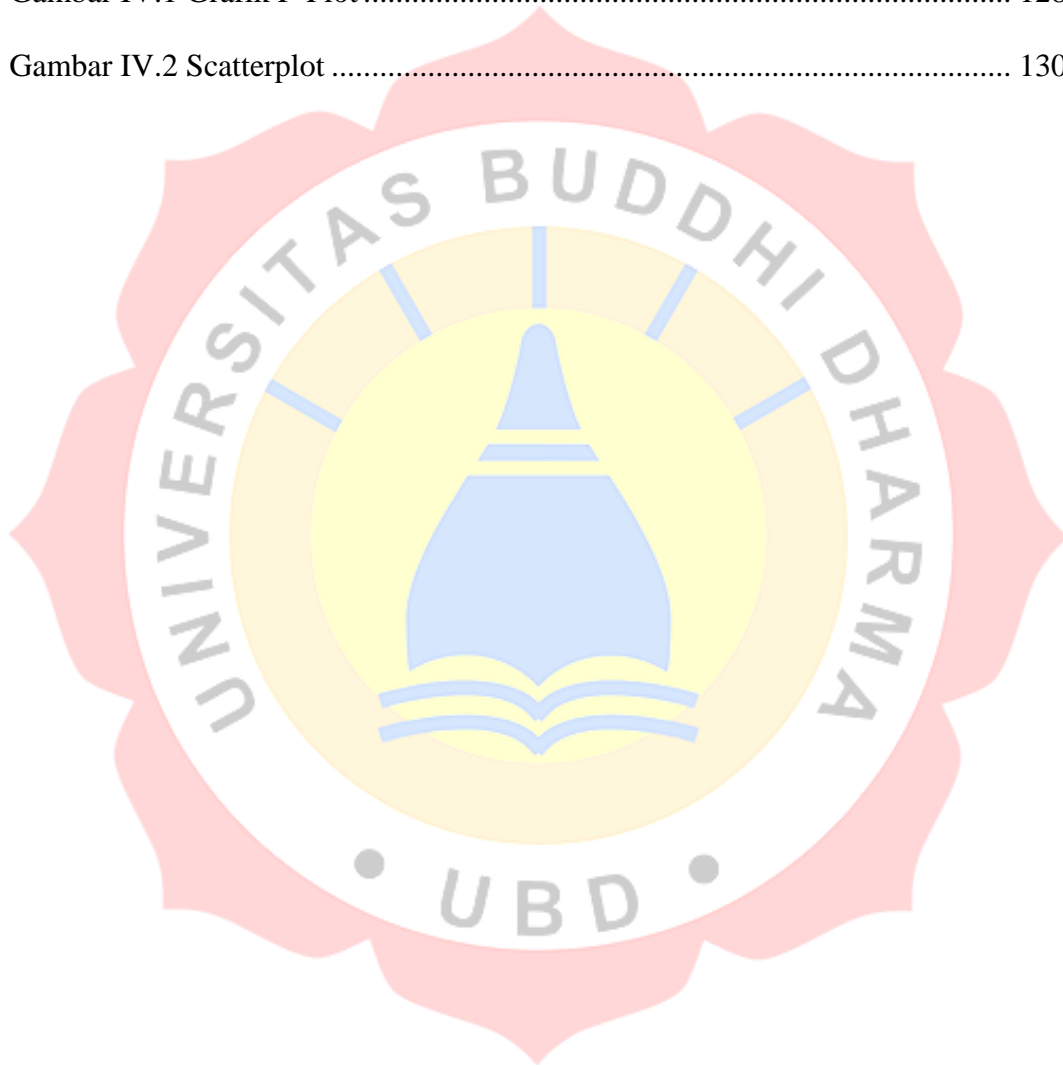
Tabel IV.37	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat.....	110
Tabel IV.38	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Fasilitas	111
Tabel IV.39	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif dalam Bekerja	112
Tabel IV.40	Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab atas Pekerjaan yang Disampaikan.....	113
Tabel IV.41	Tanggapan Responden Mengenai Penyesuaian Cara Kerja Sesuai Instruksi Atasan	114
Tabel IV.42	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Hubungan Baik atar Rekan Kerja	115
Tabel IV.43	Tanggapan Responden Mengenai Berpikir Positif dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	116
Tabel IV.44	Tanggapan Responden Mengenai Hadir Tepat Waktu	117
Tabel IV.45	Case Processing Summary (X ₁).....	118
Tabel IV.46	Reliability Statistics (X ₁).....	119
Tabel IV.47	Item-Total Statistics (X ₁).....	119
Tabel IV.48	Case Processing Summary (X ₂).....	121
Tabel IV.49	Reliability Statistics (X ₂).....	121
Tabel IV.50	Item-Total Statistics (X ₂).....	122
Tabel IV.51	Case Processing Summary (X ₃).....	123
Tabel IV.52	Reliability Statistics (X ₃).....	124
Tabel IV.53	Item-Total Statistics (X ₃).....	124
Tabel IV.54	Case Processing Summary (Y)	126

Tabel IV.55 Reliability Statistics (Y).....	126
Tabel IV.56 Item-Total Statistics (Y)	127
Tabel IV.57 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	129
Tabel IV.58 Multikolinearitas	130
Tabel IV.59 Descriptive Statistics.....	131
Tabel IV.60 Correlations.....	132
Tabel IV.61 Variables Entered/Removed	135
Tabel IV.62 Koefisien Determinasi (R ²).....	136
Tabel IV.63 Hasil Uji T (Hasil Uji Parsial)	137
Tabel IV.64 Hasil Uji F (Uji Simultan)	139



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar III.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sanhaw Unggul Lestari	46
Gambar IV.1 Grafik P-Plot	128
Gambar IV.2 Scatterplot	130



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ditengah kompetisi yang semakin sengit pada sektor perindustrian di Indonesia, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kesuksesan suatu organisasi ataupun perusahaan. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang potensial, yang dapat menjadi pemimpin ataupun karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dalam menjalankan tugasnya yang dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan mengharapkan produktifitas karyawan terus meningkat demi target yang ingin dituju oleh perusahaan, banyak perusahaan yang merasa bahwa dengan hanya memberikan gaji atau upah perusahaan telah memenuhi kebutuhan dari setiap karyawannya, padahal nyatanya tidak mesti seperti itu. Di era perkembangan zaman ini, biaya untuk kebutuhan hidup semakin tinggi dan tentunya harus dibarengi dengan pendapatan yang tinggi pula.

Dengan tuntutan yang besar dari perusahaan dan pemberian hasil yang baik dan optimal dari karyawan, sudah seharusnya perusahaan memberikan sebuah apresiasi lebih kepada karyawan yaitu berupa kompensasi kepada karyawan. Semakin besar kemampuan seseorang memproduksi, semakin besar kompensasi yang akan diperoleh (Pujiarti,

2019), baik itu berupa gaji, upah, komisi, ataupun tunjangan-tunjangan. Hal ini dapat membuat para karyawan merasa mendapatkan apresiasi dan diperhatikan oleh perusahaan, dan ketika karyawan sudah merasakan hal tersebut maka dapat berdampak kepada efisiensi kerja karyawan itu sendiri yang pada akhirnya menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya, sehingga karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, jika karyawan sudah merasa disejahterakan oleh perusahaan, maka secara tidak langsung dapat berdampak terhadap karyawan tersebut merasa nyaman dan tidak ada rasa ingin pindah dari perusahaan tersebut (meminimalisir turnover).

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, Karyawan yang memiliki sikap loyal terhadap perusahaan dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap perusahaan itu sendiri, sehingga memberikan hasil yang maksimal dan positif bagi perusahaan. Sikap loyal yang diberikan karyawan akan menurun ketika karyawan tersebut merasa kecewa terhadap perusahaan seperti gaji, bonus, tanggungjawab, partisipasinya tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Oleh sebab itu motivasi kerja merupakan hal yang harus diterapkan bagi setiap karyawan, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dampak yang positif seperti meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kemajuan pada perusahaan. Motivasi kerja menjadi suatu hal yang penting karena dengan adanya motivasi kerja dapat

mendorong, memacu dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan merasa dengan memberikan kinerja yang baik dapat menjadi nilai sendiri dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan memberikan kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

PT. Sanhaw Unggul Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil khususnya dalam proses manufaktur knitting dan dyeing yang beralamat di Jl. Karet 2 no. 4, Raya Mauk KM 7, Sepatan, Tangerang. Berdiri sejak 2006, yang memiliki tenaga kerja sebanyak 110 orang. PT. Sanhaw Unggul Lestari mengutamakan kualitas, kepercayaan, serta harga yang bersaing demi melanjutkan kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkesinambungan.

PT. Sanhaw Unggul Lestari yang bergerak dibidang tekstil memiliki misi yaitu membangun bisnis dan asset yang terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi sehingga dapat memaksimalkan produk guna mencakup kepada masyarakat luas. Sambil terus menerus berinovasi untuk menciptakan kain berkualitas tinggi bagi kebutuhan masyarakat, dan untuk dapat melaksanakan misi tersebut sumber daya manusia menjadi aspek penentu operasional perusahaan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak mendapat target atau output perusahaan. Dan juga masih banyak karyawan yang tidak mengikuti prosedur saat running sesuai dengan yang sudah di training. Kurangnya tanggung jawab saat sedang bekerja,

menghindar saat ada resiko, sehingga hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal hingga berdampak kurangnya kualitas produk dan target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah pada PT. Sanhaw Unggul Lestari ditemui beberapa masalah yang memerlukan penelitian. Variabel – variabel yang ingin diteliti adalah Kompensasi (X_1), Loyalitas (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) sebagai variabel dependen dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti lebih lanjut sebagai berikut :

1. PT. Sanhaw Unggul Lestari telah menerapkan pemberian kompensasi hanya saja kompensasi yang diberikan belum memberikan dampak dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.
2. Rendahnya loyalitas kerja dalam aspek tanggung jawab dalam bekerja yang berdampak pada kinerja PT. Sanhaw Unggul Lestari.
3. Kurangnya penghargaan dan komunikasi pimpinan dalam memberikan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Sanhaw Unggul Lestari.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang ada, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari ?
4. Apakah kompensasi, loyalitas, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas, dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat berfungsi menjadi panduan bagi para akademisi yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai dampak kompensasi, loyalitas, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti dapat menjadi pelengkap wawasan, informasi, dan pengetahuan para akademis untuk lebih memahami pengaruh kompensasi, loyalitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misinya dengan lebih efektif.

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab dengan beberapa sub-bab. Untuk memperoleh arahan dan pemahaman yang lebih baik mengenai isi, berikut adalah uraiannya:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi data variabel penelitian dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independent dan dependen, analisis hasil penelitian, penguji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Beri kesimpulan, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

Sebelum membahas mengenai kompensasi, loyalitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, terlebih dahulu penulis akan membahas mengenai pengertian manajemen itu sendiri.

a. Pengertian Manajemen

Menurut Firmansyah (Tan et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasikan, memimpin, dan mengontrol penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Afandi (Purbayaksa et al., 2023) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah proses kerja sama antara karyawan untuk tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan, struktur organisasi, personalia, pengarahan, kepemimpinan, pengendalian”.

Menurut George R. Terry (Gesi et al., 2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan proses yang unik yang meliputi berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses mulai dari pengorganisasian

sampai pengendalian yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas mengenai kompensasi, loyalitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan konsep atau definisi manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (Patianum et al., 2022) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi untuk mengelola keterampilan, motivasi, pengembangan, dan organisasi sumber daya manusia”.

Menurut Hasibuan (Susan, 2019) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah keahlian dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien”.

Menurut Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso

Hernawan (Syeren Peres & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia berperan didalam merealisasikan pelaksanaan organisasi di sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia memiliki kebutuhan, harapan, perasaan, dan pikiran yang berbeda-beda, yang dapat mendorong prestasi kerja, dedikasi, loyalitas, serta kesetiaan karyawan padapekerjaan dan perusahaan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah metode mengelola dan mengembangkan karyawan dalam suatu organisasi dengan cara yang paling efisien sehingga

organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat dianggap sebagai upaya untuk memotivasi dan menginspirasi pekerja untuk dapat memberikan upaya terbaik yang dimilikinya agar organisasi dapat memperoleh kinerja terbaik dari mereka.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (Patianum et al., 2022) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Perencanaan

Kegiatan merencanakan keadaan tenaga kerja, agar dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengelola karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam membentuk struktur organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan secara optimal.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi arahan kepada karyawan agar dapat bekerja secara kolaboratif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan

karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang baik akan mendukung pencapaian tujuan.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan organisasi dan pencapaian tujuan. Pengendalian karyawan mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, dan situasi lingkungan kerja yang aman.

e. Pengembangan

Proses pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan etika. Program pengembangan ini disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun ke depan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan mencakup kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap

termotivasi untuk bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan mayoritas karyawan.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik, pencapaian tujuan yang optimal akan sulit terwujud.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan akhir dari hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi. Pemberhentian dapat terjadi karena keinginan karyawan, kebutuhan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti 2017, 9) mengatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Memberikan masukan kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan.

2. Mengelola dan menegakkan kebijakan serta prosedur SDM guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Menangani krisis dan situasi konflik dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Memfasilitasi sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu dalam pengembangan visi dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi manajer lini dalam mencapai tujuan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Perusahaan dapat mengapresiasi karyawan mereka dengan memberikan kompensasi, dengan memberikan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil, wajar, dan etis. Jika gaji dianggap tidak adil, maka karyawan yang bersangkutan dapat meninggalkan perusahaan karena adanya rasa ketidakpuasan.

Menurut Mondy dalam (Wibowo, 2018) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan”.

Menurut Nurcahyo dalam (Novianti & Andy, 2024) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan startegis usaha perusahaan”.

Menurut Hasibuan dalam (Destyawati Setia & Andy, 2022) mengatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan uang atau barang yang di terima para karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan atas jasa yang mereka berikan”.

b. Fungsi Kompensasi

Menurut Samsuddin dalam (Muttaqien, 2021) fungsi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki kemampuan di atas standar dan akan mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia secara Efektif dan Efisien.

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan berdampak baik kepada karyawan dan mereka akan bekerja secara maksimal dalam perusahaan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (Maulidiyah et al., 2021) tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara atasan dan bawahan.

Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari apa tanggung jawabnya serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku.

d. Jenis Kompensasi

Menurut H.Suparyadi (Halim Jesslyn, 2017) jenis kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif bekerja dan melaksanakan pekerjaannya di dalam perusahaan.

a) Kompensasi Finansial

1. Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai tanda atas kontribusi kepada perusahaan. Gaji termasuk salah satu bentuk kompensasi yang berdasarkan atas lama karyawan tersebut bekerja, artinya dari berbagai karyawan yang melakukan pekerjaan sama tetapi penerimaan gajinya berbeda karena mereka memiliki perbedaan masa kerja yang berbeda.
2. Upah adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan pada jam kerja, pekerjaan yang dihasilkan, dan semangat tinggi yang diberikan untuk perusahaan. Besarnya upah tidak sama dengan gaji, pemberian

upah dapat berbeda – beda sesuai dengan hal yang dikorbankan karyawan terhadap perusahaan.

3. Bonus adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan karena telah bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan status sudah mengakhiri masa bekerjanya di perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi ini diberikan sebagai tanda penghargaan kepada karyawan selama bekerja di perusahaan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah selesai masa baktinya dalam perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi tidak langsung dibedakan menjadi 2, yaitu :

a) Kompensasi Finansial

1. Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang pensiun karena telah mencapai batas usia pensiun maksimal dari pekerjaannya.

2. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih rendah dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran berdasarkan peraturan yang berlaku dapat mengakibatkan sanksi pemecatan.

4. Pensiun Janda/Duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari mantan karyawan yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu dalam bentuk manfaat asuransi kesehatan.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Dessler (Hairun Nisa, 2023) beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Upah dan gaji adalah bentuk kompensasi yang sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya merujuk pada pembayaran per jam atau tarif, sedangkan gaji umumnya merujuk pada pembayaran yang dilakukan secara tahunan, bulanan, atau mingguan.
2. Insentif adalah bentuk tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di atas atau di luar gaji atau upah.
3. Tunjangan adalah fasilitas seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang disponsori oleh perusahaan, serta tunjangan lainnya yang terkait dengan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah berbagai keuntungan dan kemudahan seperti penggunaan mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diberikan kepada karyawan.

4. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Wicaksono dalam (Simatupang, 2022) mengatakan bahwa :

“Loyalitas adalah sikap setia yang ditunjukkan terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta. Dengan memiliki loyalitas yang tinggi, seseorang merasa tidak memerlukan imbalan dalam melakukan tugas atau pengabdian untuk orang lain, perusahaan, atau instansi tempat individu tersebut memberikan loyalitasnya”.

Menurut Poerwopoespito dalam (Wiediya & Andy, 2022) bahwa :

“Memiliki rasa tanggung jawab, jujur serta disiplin dalam bekerja dan memberikan keahlian atau kemampuan yang

dimiliki seorang karyawan sepenuhnya kepada perusahaan termasuk dalam loyalitas”.

Menurut Wan dalam (Santria et al., 2023) mengatakan bahwa :

“Loyalitas karyawan tercermin dari komitmen yang dimiliki terhadap perusahaan. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam organisasi maupun dari individu itu sendiri”.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis, dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan yang kuat dan tanggung jawab serta kesediaan untuk dapat berkomitmen dengan perusahaan dalam upaya tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

b. Tujuan Loyalitas

Adapun beberapa tujuan dari loyalitas karyawan adalah :

1. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka.
3. Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa yang akan datang.
4. Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan

suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.

5. Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja, serta loyalitas dapat meningkatkan interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
6. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

c. Faktor Loyalitas

Menurut Steel dan Porter dalam (Santi Budiani, 2017) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah :

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut keadaan dari karyawan itu sendiri dalam bekerja yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan budaya serta beberapa sifat kepribadian yang dimilikinya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menyangkut keadaan dalam pekerjaan yang meliputi tantangan dalam bekerja, kesempatan berinteraksi sosial dengan rekan kerja ataupun atasan, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas dari masing-masing karyawan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Karakteristik desain perusahaan merupakan faktor yang menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi atau penyerahan wewenang yang melibatkan karyawan.

4. Pengalaman Yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan merupakan faktor yang menggambarkan apa yang telah diperoleh dan diterima oleh karyawan selama bekerja dalam perusahaan, meliputi sikap positif yang timbul terhadap perusahaan.

d. Indikator Loyalitas

Menurut Chaerudin (Anggraheni et al., 2023) mengatakan bahwa ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan, yaitu :

1. Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dengan sendirinya dari kesadaran karyawan, jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata – mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan.

2. Tanggung jawab pada organisasi

Ketika seorang karyawan memiliki sikap yang sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja.

Karyawan akan berhati – hati dalam mengerjakan pekerjaannya, namun juga berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seseorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan untuk dapat memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap yang sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari – hari, baik menyangkut hubungan kerja ataupun kehidupan pribadi.

6. Mencintai pekerjaan atau kesukaan terhadap tugas

Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas yang tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana, hal ini hanya dapat dilakukan jika seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibun dalam (Wibowo, 2018) mengatakan bahwa :

“Motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai kepuasan”.

Menurut Siagian dalam (Novianti & Andy, 2024) mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wiediya & Andy, 2022) mengatakan bahwa:

“Motivasi merupakan suatu dorongan atau energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi diperusahaan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri maupun luar diri seseorang dalam mengarahkan, mengendalikan, dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

b. Prinsip – Prinsip Motivasi

Menurut (Hamali, 2018) terdapat prinsip – prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Untuk meningkatkan motivasi kerja, karyawan perlu diberikan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh tim atau organisasi.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin menyampaikan semua informasi terkait dengan tujuan pencapaian tugas, dengan memberikan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan. Dengan pengakuan ini, karyawan akan lebih termotivasi.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan karyawan bawahan otoritas atau wewenang untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka, akan meningkatkan motivasi karyawan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memperhatikan keinginan karyawan bawahannya akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Saiagian (Sinambela, 2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya :

a. Prestasi

Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dari kalimat diatas tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan

kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan, dan memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar, tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

d. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain.

Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2. Faktor Ekstinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik diantaranya :

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dan dengan

terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada organisasi.

b. **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. **Supervisi**

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervise sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. **Indikator Motivasi**

Menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan

yang paling mendasar. Dalam hubungan kebutuhan ini, seorang pemimpin dapat memberikan gaji yang layak kepada karyawan.

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan kebutuhan ini, seorang pemimpin dapat memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan social atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan kebutuhan ini, seorang pemimpin dapat menerima eksistensi/keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan kebutuhan ini, seorang pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya kebutuhan ini, seorang pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (Belina & Andy, 2023) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan nilai dan keunggulan dalam pekerjaannya”.

Menurut Wibowo (Wibowo, 2018) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”.

Menurut Nurlaila (Ayu Upiparami Herlinah & Andy, 2023) mengatakan bahwa :

“Kinerja sebagai kualitas atau kuantitas yang diberikan kepada pegawai karena telah melakukan pekerjaanya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosento dalam (Oktia Dita Suciati et al., 2022) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak..

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan/pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan.

c. Indikator – Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah :

1. Hasil Kerja, merupakan proses kerja yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional kerja.
2. Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Efektif, mengukur kesesuaian dalam penyelesaian tugas pekerjaan dengan benar dalam waktu yang telah ditetapkan.
4. Efisien, mengukur kesesuaian dalam penyelesaian tugas pekerjaan dengan benar dalam biaya yang serendah mungkin.
5. Inisiatif, merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan di lingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan.
6. Tanggungjawab, merupakan suatu kesadaran karyawan dalam menerima resiko terhadap tugas-tugas yang telah diselesaikan.
7. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

8. Ketepatan waktu, kemampuan seorang karyawan atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan dalam kurung waktu yang telah ditentukan.
9. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
10. Disiplin waktu dan absensi, merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar landasan, perbandingan, dan kajian. Adapun hasil – hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun Tabel II.1 yang merupakan rangkuman dari beberapa jurnal ilmiah yang menjadi sumber penelitian ini.

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1.	(Claris Theda, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas	Persamaan pada variabel kompensasi dan	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai signifikansi untuk variable Kompensasi =

		Karyawan Pada PT. Pancabudi Niaga.	loyalitas karyawan.	0,000 < 0,05, sehingga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan. Sedangkan variable Lingkungan kerja dengan nilai signifikan = 0,000 > 0,05, sehingga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
2.	(Dasvil, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Chandra Karya Sukses.	Persamaan pada variabel kompensasi, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan.	Dari hasil Penelitian nilai koefisien korelasi untuk X_1 sebesar 0,257. Hal ini berarti, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah cukup.

3.	(Yulie Tanu Wijaya, 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMK Ariya Metta.	Persamaan pada variabel kompensasi dan motivasi karyawan.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 15,411 + 0,453X_1 + 0,183X_2$ dimana artinya pada saat terjadi peningkatan atau penurunan kompensasi sebesar 1 poin maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan 0,453 pada penempatan kerja terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan atau
----	---------------------------	---	---	--

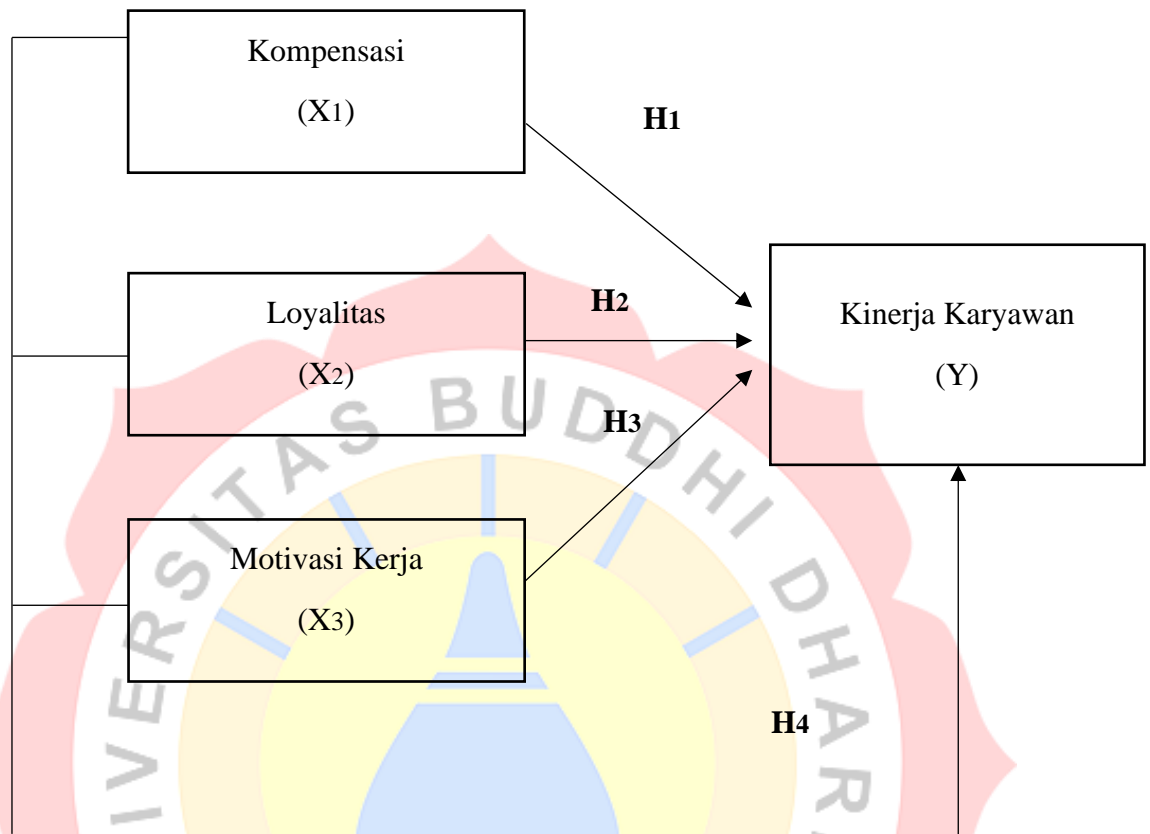
				<p>penurunan sebesar 0,183. Dari hasil uji F, F hitung sebesar 14.528, dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,32, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji T di dapat Thitung untuk kompensasi adalah sebesar 2.195, dan Thitung motivasi kerja sebesar 2.863 , dimana nilai tersebut lebih besar dari Ttabel dengan Ttabel 1.697, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja</p>
--	--	--	--	---

				terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	(Hagi Aldera, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia.	Persamaan pada variabel kompensasi dan loyalitas karyawan.	Dari hasil penelitian korelasi antara kompensasi dengan produktivitas karyawan sebesar 0,315, korelasi antara loyalitas dengan produktivitas karyawan sebesar 0,450, korelasi antara penilaian kinerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,596. Maka dapat dikaitkan hubungan keempat variabel adalah kuat dan positif. Dari hasil uji F bahwa variabel independen yaitu kompensasi, loyalitas,

				<p>dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki nilai 48,646 dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.</p>
5.	(Theorando, Sepdita & Agus Kusnawan, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya.	Persamaan pada variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan pada Fhitung sebesar 91,042 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,09. Apabila dibandingkan</p>

				<p>maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $154,872 > 3,09$, perbandingan ini menghasilkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perbandingan tersebut maka bias disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Loyalitas

X3 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap perumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik.

H₁ : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Diduga kompensasi, loyalitas, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Jenis metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pernyataan tentang keberadaan variabel independen merupakan jantung dari penelitian deskriptif, yang mungkin berfokus pada satu atau lebih variabel secara terpisah.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan metode yang digunakan dalam “Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanhaw Unggul Lestari” bersifat deskriptif. Survei digunakan sebagai alat penelitian utama untuk mengumpulkan informasi untuk diskusi yang akan datang. Teknik ini digunakan dalam situasi dimana informasi atau data harus dikumpulkan dari sejumlah besar individu melalui survei.

B. Objek Penelitian

Objek yang digunakan oleh peneliti ini adalah suatu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri pembuatan kain (pabrik kain), yaitu PT. Sanhaw Unggul Lestari, yang sudah dirumuskan dengan sebaik – baiknya yang kemudian diangkat menjadi suatu judul dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanhaw Unggul Lestari.

1. Sejarah Singkat PT. Sanhaw Unggul Lestari

PT. Sanhaw Unggul Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil khususnya dalam proses manufaktur knitting dan dyeing yang beralamat di Jl. Karet 2 no. 4, Raya Mauk KM 7, Sepatan, Tangerang. Berdiri sejak 2006, PT. Sanhaw Unggul Lestari mengutamakan kualitas, kepercayaan, serta harga yang bersaing demi melanjutkan kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkesinambungan. PT. Sanhaw Unggul Lestari memproduksi berbagai jenis kain knitting mulai dari kain Polyester, Tetturon Cotton, hingga CVC, dan Katun. Kain-kain tersebut nantinya adalah bahan baku yang dapat diproses dalam pembuatan baju, handuk, lap, bahkan sepatu yang biasa digunakan oleh masyarakat sehari-hari. Dalam meningkatkan eksistensi, PT. Sanhaw Unggul Lestari bekerja sama dengan beberapa trader dan garment untuk mempermudah dan memperluas PT. Sanhaw Unggul Lestari untuk menjangkau kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara.

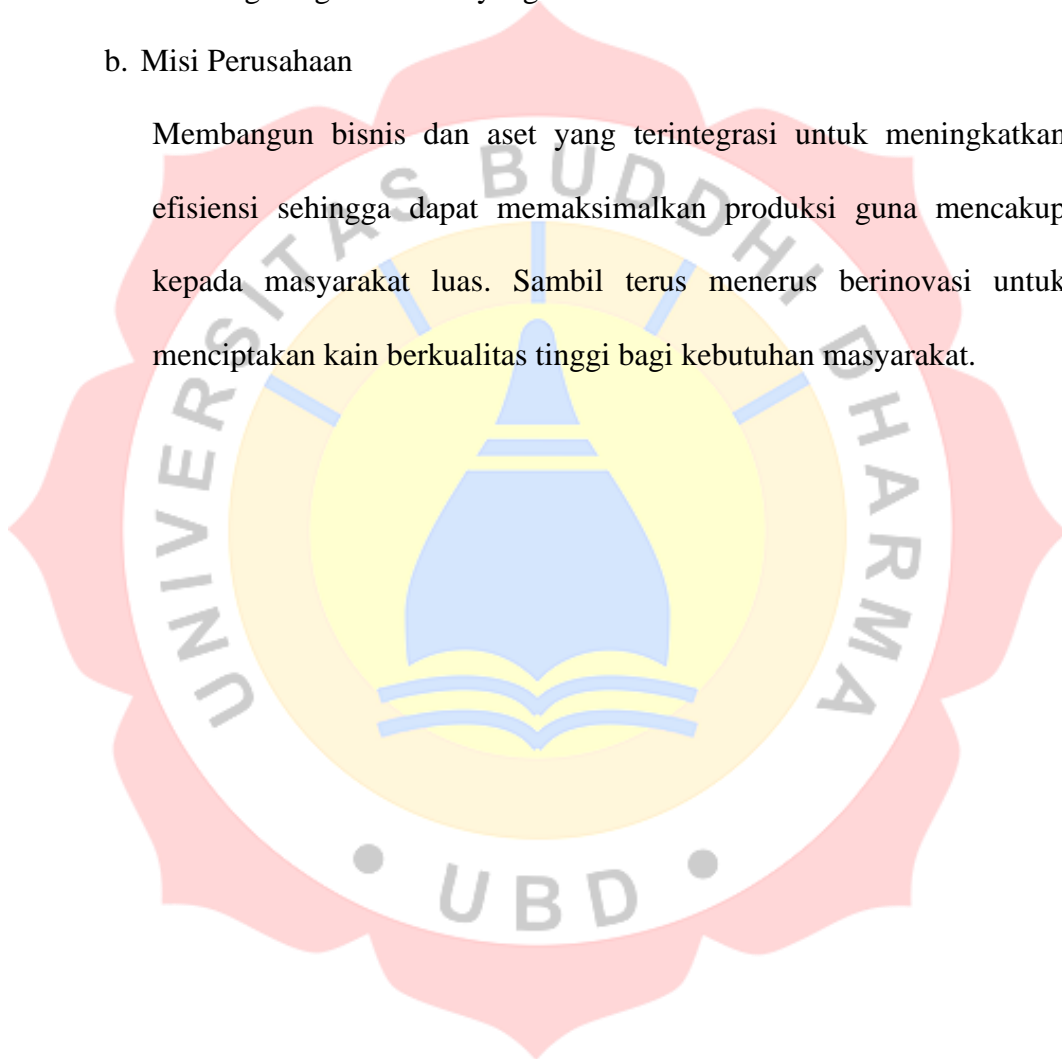
2. Visi dan Misi PT. Sanhaw Unggul Lestari

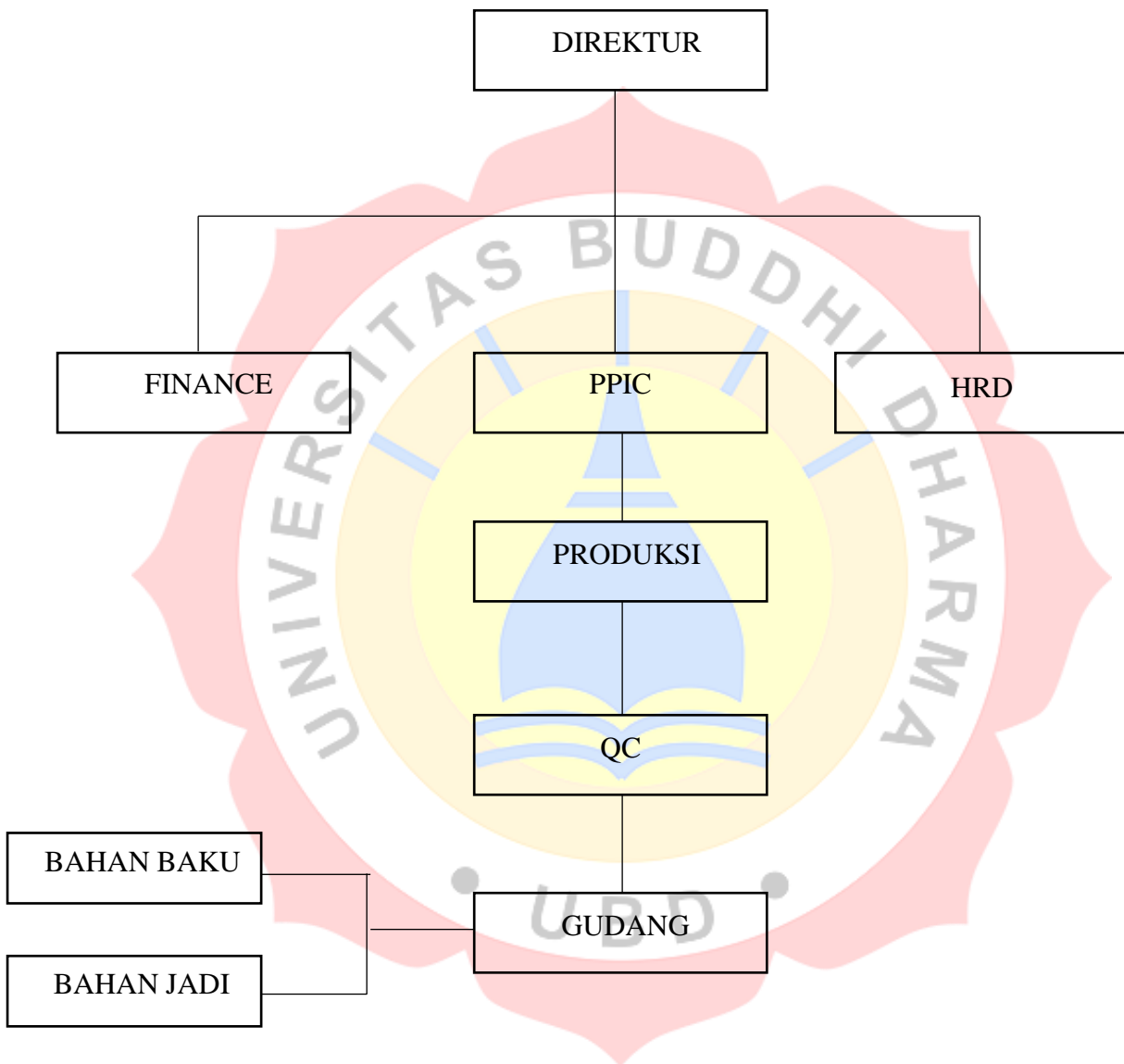
a. Visi Perusahaan

Menjadi produsen yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan memenuhi ekspektasi pasar untuk komoditi tekstil yang memiliki harga bersaing dengan kualitas yang baik.

b. Misi Perusahaan

Membangun bisnis dan aset yang terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi sehingga dapat memaksimalkan produksi guna mencakup kepada masyarakat luas. Sambil terus menerus berinovasi untuk menciptakan kain berkualitas tinggi bagi kebutuhan masyarakat.



STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN**PT. SANHAW UNGGUL LESTARI**

Gambar III.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sanhaw Unggul Lestari

3. Uraian Tugas

1. Direktur

Direktur dalam struktur organisasi PT. Sanhaw Unggul Lestari adalah pemimpin tertinggi di dalam perusahaan. Pemimpin tertinggi yang bertanggung jawab untuk :

- a. Memberikan persetujuan atas rencana perluasan dan pengembangan usaha yang akan dilakukan.
- b. Menerima laporan dari bawahan.
- c. Menetapkan kebijakan – kebijakan perusahaan.
- d. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan.
- e. Memimpin perusahaan dan mengawasi kelancaran perusahaan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

2. Finance

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Memberikan laporan dan pertanggung jawaban kepada direktur.
- b. Mengelola fungsi kuitansi dan memproses data dan informasi keuangan.
- c. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran wajib pajak.
- d. Merencanakan serta mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan secara efektif dan efisien.

3. HRD (Human Resources Departemen)

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Membuat jadwal dan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
- b. Bertugas untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian, ketenagakerjaan, dan peningkatan.
- c. Memberikan laporan dan pertanggungjawaban kepada direktur.

4. PPIC (Production Planning and Inventory Control)

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Menyusun rencana kegiatan proses produksi dan menerbitkan formula untuk pembuatan proses produksi.
- b. Menjamin tersedianya bahan baku dan bahan pembantu serta penggunaannya untuk proses produksi.
- c. Menghitung dan Memastikan Keperluan Produksi.
- d. Memastikan Kualitas Barang yang Diproduksi.
- e. Melakukan Penjadwalan Proses Produksi.

5. Produksi

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melakukan pengawasan dan analisa apabila terjadi penyimpangan dalam kegiatan proses produksi.

- b. Mengatur dan melaksanakan kegiatan proses produksi dalam menghasilkan produk yang memenuhi standar dan berkualitas.

6. QC (Quality Control)

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi produk.
- b. Bertanggungjawab untuk memperoleh kualitas dalam produk sebelum terjual.
- c. Melakukan pengetesan sesuai desain atau formula secara menyeluruh.

7. Gudang Bahan Baku

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Mengawasi dan mengatur atas permintaan barang yang akan diproses oleh produksi.
- b. Bertanggungjawab dalam penerimaan dan penempatan bahan baku, bahan pembantu, dan melakukan penyimpanan.
- c. Memberikan laporan dan pertanggungjawaban kepada PPIC.

8. Gudang Bahan Jadi

Dipimpin oleh seorang kepala departemen yang tugas tanggung jawabnya yaitu :

- a. Membuat laporan bulanan stok barang kepada Direktur.

- b. Membuat surat permintaan barang yang ditujukan kepada Direktur.
- c. Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan dari relasi untuk dikirim.
- d. Melakukan penerimaan barang dan meneliti kesesuaian barang dengan faktur pembelian dan surat pesanan.

DIVISI	JOBDESC	JUMLAH ANGGOTA
<i>DIREKTUR</i>	1. Menetapkan kebijakan – kebijakan perusahaan.	1
	2. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan.	
	3. Memberikan persetujuan atas rencana perluasan dan pengembangan usaha yang akan dilakukan.	
<i>FINANCE</i>	1. Memberikan laporan dan pertanggung jawaban kepada direktur.	5
	2. Mengelola fungsi kuitansi dan memproses data dan informasi keuangan.	
	3. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran wajib pajak.	
<i>HRD</i>	1. Membuat jadwal dan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.	3

	2. Bertugas untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian, ketenagakerjaan, dan peningkatan.	
	3. Memberikan laporan dan pertanggungjawaban kepada direktur.	
<i>PPIC</i>	1. Menghitung dan Memastikan Keperluan Produksi.	5
	2. Memastikan Kualitas Barang yang Diproduksi.	
	3. Melakukan Penjadwalan Proses Produksi.	
<i>PRODUKSI</i>	1. Melakukan pengawasan dan analisa apabila terjadi penyimpangan dalam kegiatan proses produksi.	82
	2. Mengatur dan melaksanakan kegiatan proses produksi dalam menghasilkan produk yang memenuhi standar dan berkualitas.	
<i>QC</i>	1. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi produk.	5
	2. Bertanggungjawab untuk memperoleh kualitas dalam produk sebelum terjual.	
	3. Melakukan pengetesan sesuai desain atau formula secara menyeluruh.	
	1. Mengawasi dan mengatur atas permintaan barang yang akan diproses oleh produksi.	5

<p><i>GUDANG</i></p> <p><i>BAHAN</i></p> <p><i>BAKU</i></p>	<p>2. Bertanggungjawab dalam penerimaan dan penempatan bahan baku, bahan pembantu, dan melakukan penyimpanan.</p>	
	<p>3. Memberikan laporan dan pertanggungjawaban kepada PPIC.</p>	
<p><i>GUDANG</i></p> <p><i>BAHAN</i></p> <p><i>JADI</i></p>	<p>1. Membuat laporan bulanan stok barang kepada Direktur.</p>	4
	<p>2. Membuat surat permintaan barang yang ditujukan kepada Direktur.</p>	
	<p>3. Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan dari relasi untuk dikirim.</p>	

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Data Primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber – sumber primer yaitu informasi dari narasumber”.

Terutama untuk tujuan menjawab pertanyaan penelitian, data primer dikumpulkan. Untuk mendapatkannya, beredar jejak pendapat yang kemudian diisi oleh respon, khususnya perwakilan PT. Sanhaw Unggul Lestari.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain”.

Untuk melengkapi data primer, penelitian ini menggunakan data sekunder berupa sekunder berupa buku dan bahan referensi lainnya.

2. Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua yaitu :

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa:

"Sumber Data Primer merupakan sebuah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan melalui sebuah proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket atau biasa disebut kuesioner".

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa:

"Data hasil penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui penggunaan media perantara (diperoleh dan direkam oleh pihak lain) disebut sebagai sumber data sekunder".

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa :

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sanhaw Unggul Lestari sebanyak 110 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Sugiyono (Hartanto & Wibowo, 2022) mengatakan bahwa ukuran sampel untuk penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variable penelitiannya ada 5 (*independen* + *dependen*) maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Diketahui jika suatu populasi dalam memiliki jumlah yang besar, maka dari itu batas waktu yang terbatas, peneliti menggunakan sampel dari jumlah populasi yang sudah ada. Langkah awal dalam penelitian dengan menggunakan suatu rumus sebagai berikut :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e^2 : Persentasi/standar eror kemampuan sampel dalam mewakili populasi (Standar eror 5%)

1 : Nilai Konstanta

Perhitungan sampel karyawan PT. Sanhaw Unggul Lestari berdasarkan rumus diatas adalah 110 karyawan kelayakan sampel dalam penelitian tersebut adalah :

$$n = \frac{110}{1 + 110 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 \cdot (0.0025)}$$

$$n = \frac{110}{1 + 0.275}$$

$$n = 86,27 / 86 \text{ Responden}$$

Dari hasil perhitungan diatas yang telah dilakukan penelitian dengan menggunakan rumus slovin kesimpulan jumlah sampel yang diberikan yaitu 86 responden/karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid, dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang bisa di gunakan yaitu:

1. Teknik Pengumpulan data Primer, meliputi:
 - a. Observasi adalah teknik penelitian dengan observasi secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh. Objek penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden yang dijadikan sampel penelitian.
 - b. Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan, teknik penelitian ini digunakan dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung dengan responden yang menjadi sampel penelitian.
 - c. Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Tujuannya untuk memperoleh data-data yang relevan mengenai variabel yang diukur dalam penelitian.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Komisi 4. Bonus 5. Tunjangan Hari Raya	Ordinal
	2. Kompensasi Tidak Langsung	6. Asuransi 7. Tunjangan Kesehatan 8. Fasilitas Karyawan 9. Tempat Parkir 10. Mushola	
Sumber : Lijan Poltak Sinambela (2016, 218)			
Loyalitas (X ₂)	Indikator Loyalitas	1. Taat peraturan 2. Bertanggung jawab	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan 7. Kejujuran 8. Tepat waktu 9. Berani mengambil resiko 10. Melaporkan hasil kerja pada atasan 	
<p>Sumber : Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Anggraheni et al., 2023)</p>			

Motivasi (X ₃)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Gaji yang adil dan layak	Ordinal
-------------------------------	-------------------------	-----------------------------	---------

	2. Kebutuhan rasa aman	2. Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja 3. Pemberian tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun	
	3. Kebutuhan rasa memiliki	4. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain 5. Kebutuhan akan perasaan ikut serta 6. Memiliki kedudukan yang baik	
	4. Kebutuhan harga diri	7. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai dengan orang lain	

		8. Kebutuhan mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide – ide	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	9. Adanya pengembangan dan pelatihan pada karir 10. Pemberian penghargaan atas kinerja	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Mangkunegara, 2017)			
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Kinerja Karyawan	1. Pekerja itu sendiri 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Efektif 4. Efisien 5. Inisiatif 6. Tanggung jawab 7. Kecekatan mental	Ordinal

		8. Komunikasi	
		9. Sikap	
		10. Disiplin	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Mangkunegara, 2016)			

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah metode yang mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang distribusi dari variabel-variabel suatu penelitian. Analisis statistik deskriptif ini dapat dilihat pada nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (Mean), dan Standar Deviasi dari masing-masing variabel independent dan dependen.

Menurut Sugiyono dalam (Purnomo & Suhendra, 2020) mengatakan bahwa :

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Frekuensi Data

Seringkali data yang terkumpul tersedia dalam jumlah yang besar sehingga kita mengalami kesulitan untuk mengenali ciri-cirinya. Oleh karena itu, data yang jumlahnya besar perlu ditata atau diorganisir dengan cara meringkas data tersebut ke dalam bentuk kelompok data sehingga

dengan segera dapat diketahui ciri-cirinya dan dapat dengan mudah dianalisis sesuai dengan kepentingan kita.

3. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika mempunyai dukungan kuat terhadap pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut serta skor total. Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$
- b. $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{valid}$

Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan kolerasi *Perason* (kolerasi jasa moment pearson). Rumus kolerasi jasa moment pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat dalam distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam distribusi Y

n = Jumlah Responden

4. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Alpha Cronbach, ukuran reliabilitas, harus $> 0,70$, sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali 2018, 47). Jika ingin menguji reliabilitas instrumen dengan konsistensi internal, yang harus dilakukan adalah menggunakannya sekali dan menganalisis data dengan metode yang sesuai. Dengan menggunakan temuan analisis, kami dapat memperkirakan keandalan instrumen di masa mendatang. Uji *split-half Spearman Brown* akan digunakan untuk menentukan keakuratan instrumen; rumus nya yakni.

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = Kolerasi product moment antara belahan pertaman dan kedua

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik ialah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bisa dan pengujiannya dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Ani et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau risedual memiliki distribusi normal atau tidak”.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal di grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS dengan ketentuan jika titiktitik menyebar diantara garis diagonal maka data tersebut dikatakan normal. Menurut (Singgih, 2016, p. 294) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Sighifinance*), yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan atau tidaknya korelasi antara variable bebas (independent). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

Menurut Ghazali dalam (Ani et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1. Batas VIF adalah 10, jika ilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (independent). Jika tidak orthogonal. Variable *orthogonal* adalah variable independent yang nilai korelasi antar sesama variable independent sama dengan nol. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya ialah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Ani et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”.

Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Menurut definisi, ada hubungan linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam studi regresi linier sederhana. Jika variabel independen meningkat nilainya atau berkurang nilainya, analisis ini dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang variabel dependen dan menentukan arah hubungan antara kedua variabel tersebut. Berikut adalah rumus dasar regresi linier:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent

X = Variabel independent

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya. Rumusan koefisien regresi yaitu $Y = a + bX$.

Rumusan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Loyalitas

X₃ = Motivasi kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

c. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan. Peramalan disini bukanlah berarti seperti meramalkan nasib tanpa data, tetapi berdasarkan data yang diolah dengan cara statistik yang kemudian menarik kesimpulan. Tanpa pengetahuan statistik yang sesuai untuk itu yang dapat menguji keabsahan data, kita tidak akan memperoleh kesimpulan yang baik sehingga ramalan menjadi tidak tepat.

Menurut (Ghozali, 2018, pp. 95–96) Edisi 9 mengatakan bahwa :

“Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel”.

Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2 \times (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antara variabel dapat diklasifikasikan menjadi 5 indikator.

Tabel III.2

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,8 s/d 1,0	Sangat Kuat
0,6 s/d 0,8	Kuat
0,4 s/d 0,6	Sedang

0,2 s/d 0,4	Lemah
0,0 s/d 0,2	Sangat Lemah

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent.”

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan tiga variabel independent, sebagai berikut :

$$R = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (rx_1x_2x_3)}}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}$$

Ada dua kemungkinan yang dapat terjadi :

1. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang di berikan variabel independent terhadap variabel dependent.
2. Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent adalah sempurna.

e. Uji T

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS.

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : P = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan Y

$H_a : P > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan Y

$H_a : P < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan Y

$H_0 : P \neq 0$, artinya ada hubungan antara variabel X dan Y

Menurut (Sugiyono, 2016, p. 230) untuk menguji hipotesis nol (H_0)

kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai $t_{terhitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

f. Uji F

Uji pengaruh simultan (f test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent.

Menurut (Sugiyono, 2016, p. 235) mengatakan bahwa :

“Setelah mendapatkan nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F_{tabel} ”.

Adapun kriteria yang digunakan, diantaranya sebagai berikut :

1. H_0 diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent dinyatakan signifikan.

