

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

Marwah Mas'ud*

*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 23 Desember 2024

Disetujui 22 Januari 2024

Keywords:

Kompensasi,
Motivasi,
Komitmen Organisasional,
Loyalitas Karyawan.

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to analyze the effect of compensation on loyalty; to analyze the effect of compensation on loyalty mediated by organizational commitment; to analyze the effect of motivation on Loyalty; and to analyze the effect of motivation on loyalty mediated by organizational commitment to PT. Papuan Palm Bunches. The test results show that: 1) The effect of compensation on employee loyalty at PT. Keerom Regency Papua Palm Bunches show that compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. 2) The effect of compensation on loyalty mediated by organizational commitment to PT. Keerom Regency Papua Palm Bunches show that, indirectly, compensation has no significant effect on employee loyalty, thus organizational commitment does not mediate the compensation relationship to employee loyalty. 3) Motivation has a positive and significant effect on the loyalty of PT. Papua Palm Bunches, East Arso District, Keerom Regency. And 4) The influence of motivation on loyalty mediated by organizational commitment has a positive and significant effect on PT. Papua Palm Bunches, East Arso District, Keerom Regency.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas; untuk menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional; untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap Loyalitas; dan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada PT. Tandan Sawita Papua. Hasil pengujian menunjukkan bahwa : 1) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Karyawan pada PT. Tandan Sawita Papua Kabupaten Keerom menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada PT. Tandan Sawita Papua Kabupaten Keerom menunjukkan bahwa, secara tidak langsung kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan demikian komitmen organisasional tidak memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Tandan Sawita Papua Distrik Arso Timur Kabupaten Keerom. Dan 4) Pengaruh motivasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Tandan Sawita Papua Distrik Arso Timur Kabupaten Keerom.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Marwah Mas'ud,
Dosen Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua
E-Mail : marwahmasud82@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Pada sebuah organisasi, sumber daya manusianya adalah anggota

organisasi itu sendiri. Begitu pula dengan perusahaan, karyawan adalah bagian dari sumber daya manusianya. Menurut Basir Barthos dalam bukunya, karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain atau instansi perusahaan dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang. Karyawan disebut sebagai kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan turut andil dalam berperan aktif untuk menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Karyawan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan, karena karyawan sebagai pelaksana atau orang yang mengoperasikan jalannya sebuah perusahaan. Karyawan juga sebagai salah satu aset utama yang dimiliki untuk tercapainya target atau tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sebuah roda penggerak sebuah aktivitas yang ada di perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan terbaiknya, karena hal tersebut merupakan upaya untuk mencegah karyawan tersebut resign di tengah jalan dan tidak memenuhi kontrak kerja yang sudah ditentukan. Sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat membuat mereka merasa termotivasi secara internal agar membuat karyawan tersebut memiliki keinginan bertahan lama di perusahaan dan dapat melahirkan karyawan yang loyalitas terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa maksimal. Karyawan yang mempunyai potensi yang kuat dalam membangun perusahaan harus dapat di pertahankan oleh perusahaan. Dengan adanya karyawan yang berkompeten perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai, tetapi ada faktor penting agar karyawan tersebut dapat bertahan dalam perusahaan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan sudah memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Menurut Kasenda (2013) menyatakan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kontribusi karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam era sekarang ini. Selanjutnya selain kompensasi, motivasi juga merupakan faktor lainnya yang harus diberikan perusahaan agar karyawan tersebut bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut Murti (2013) menyatakan pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Suwardi (2011) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Salah satu cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi yang bagus dalam bekerja.

Loyalitas Karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya peningkatan kompensasi dan mendorong motivasi pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah (Hasibuan, 2007:187).

Komitmen organisasional salah satunya, komitmen sendiri mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen semakin tinggi pula kinerja. Menurut Dewi dan Adnyani (2014) menyatakan semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja, produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja menjadi optimal.

Penulis tertarik untuk meneliti mengenai loyalitas karyawan di perusahaan PT. Tandan Sawita Papua, karena melihat fenomena di sekitarnya dimana terdapat orang-orang yang berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja, dan bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi namun setelah sekian lama bekerja memilih untuk resign ataupun berpindah kebagian lain diluar Perusahaan Tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas maka judul yang diangkat adalah “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Loyalitas ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional ?

Landasan Teori

Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2015), kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung (Rivai, 2013).

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*), terdiri dari:
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji.
 - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), diantaranya:
 - a. Tunjangan karyawan
 - b. Tunjangan jabatan

Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut Wibowo (2007), tujuan manajemen kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. *External equity* atau keadilan eksternal manajemen bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai

Pengertian Motivasi

Fuad Mas'ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p. 175) yakni:

1. Perilaku Karyawan
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha Karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Pengertian Loyalitas Kerja

Hasibuan dalam Simbolon (2015) mengindikasikan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Tujuan loyalitas menurut Sastrohadwiryo dalam Anshar (2014) ialah agar karyawan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

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

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. Karakteristik pribadi.
- b. Karakteristik pekerjaan.
- c. Karakteristik desain perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.

Indikator Loyalitas Karyawan

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (2000), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatankegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Komitmen organisasional

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2001). Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh-sungguh. Dalam

rangka memahami komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka.

Indikator Komitmen Organisasional

Allen & Meyer (1984) dalam Robbins (2012:99), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya
- 2) *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) *Normative commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Hubungan Antar Variabel

1. **Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan** Menurut Steers & Porter (1983:520), loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

2. **Hubungan Motivasi dengan Loyalitas Karyawan**

Perilaku manusia cerminan yang paling sederhana motivasi dasar. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan perusahaan.

Menurut **Robbins (2007)** Motivasi merupakan proses yang berpengaruh pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Sedangkan menurut (**Low et al:2004**) Pemberian gaji, hubungan dengan sesama pekerja dan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan akan ikut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, menurut **Hasibuan (2007:216)** Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan kestabilan karyawan, artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap lamanya karyawan bekerja.

3. **Hubungan Komitmen organisasional dengan Loyalitas Karyawan**

Komitmen organisasional dikarakteristikan sebagai kepercayaan yang kuat dalam organisasi dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk melakukan usaha yang berarti untuk keuntungan organisasi dan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (**Mowday et al., 1982 dalam Al-Ahmadi, 2009**).Hasibuan dalam Simbolon (2015) mengindikasikan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Tujuan loyalitas menurut **Sastrohadiwiryo dalam Anshar (2014)** ialah agar karyawan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Dengan demikian, dapat disarikan bahwa loyalitas tidak akan dengan sendirinya, namun harus didahului oleh adanya komitmen. Komitmen itu tidak ada yang abadi, namun sepanjang kepentingan itu bisa diakomodir maka tingkatan loyalitas juga akan mendapatkan dampak positif yang linear terhadap loyalitas.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tandan Sawita Papua bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Arso Timur Distrik Yeti Kabupaten Keerom.

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur yang dilakukan dalam mengorelasikan skor jawaban setiap pertanyaan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket dinyatakan tidak valid.

Rumus mencari r_{tabel} :

$$df = N - 2$$

$$df = 330 - 2$$

$$df = 328$$

$$r_{tabel} = 0,107$$

Tabel 1 Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,599	0,107	Valid
	2	0,546	0,107	Valid
	3	0,616	0,107	Valid

Sumber:Lampiran 3, diolah, 2020)

Hasil dari tabel 10 , nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap indikator. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variable kompensasi(X1) dinyatakan valid.

Tabel 2 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	1	0,563	0,107	Valid
	2	0,345	0,107	Valid
	3	0,492	0,107	Valid
	4	0,325	0,107	Valid
	5	0,397	0,107	Valid
	6	0,459	0,107	Valid

Sumber:Lampiran 3, diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap indikator.Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3 Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y1)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (Y1)	1	0,454	0,107	Valid
	2	0,198	0,107	Valid
	3	0,275	0,107	Valid
	4	0,401	0,107	Valid
	5	0,242	0,107	Valid
	6	0,315	0,107	Valid
	7	0,346	0,107	Valid
	8	0,166	0,107	Valid
	9	0,354	0,107	Valid
	10	0,382	0,107	Valid

Sumber:Lampiran 3,diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap indikator. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel komitmen organisasional (Y1) dinyatakan valid.

Tabel 4 Pengujian Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y2)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y2)	1	0,522	0,107	Valid
	2	0,224	0,107	Valid
	3	0,221	0,107	Valid
	4	0,408	0,107	Valid
	5	0,317	0,107	Valid
	6	0,278	0,107	Valid
	7	0,413	0,107	Valid
	8	0,182	0,107	Valid
	9	0,368	0,107	Valid
	10	0,466	0,107	Valid

Sumber:Lampiran 3,diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap indikator.Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel loyalitas karyawan (Y2) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *crobach alpha*. Instrument penelitian dinyatakan *reliable* jika koefisien *crobach alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variable penelitian.Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{Alpha} > r_{tabel}$ maka angket dinyatakan reliabel

Jika $r_{Alpha} < r_{tabel}$ maka angket dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,732	3

Pada item ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan koefisien Alpha 0,732 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,107. Yang artinya $r_{Alpha} > r_{tabel}$. Sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa angket yang diuji sangat reliable.

Table 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,754	6

Pada item ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan koefisien Alpha 0,754 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,107. Yang artinya $r_{Alpha} > r_{tabel}$. Sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa angket yang diuji sangat reliable.

Table 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y1)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,642	10

Pada item ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan koefisien Alpha 0,642 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,107. Yang artinya $r_{Alpha} > r_{tabel}$. Sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa angket yang diuji sangat reliable.

Table 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y2)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,734	10

Pada item ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan koefisien Alpha 0,734 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,107. Yang artinya $r_{Alpha} > r_{tabel}$. Sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa angket yang diuji sangat reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Table 9 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		Unstandardized Residual
N		330
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,71894044
Most Extreme Differences	Absolute	0,034
	Positive	0,034
	Negative	-0,031
Test Statistic		0,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 4, diolah, 2020

Berdasarkan output SPSS di atas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai $IF_{sig} 0,200 > 0,05$ artinya IF_{sig} lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji berdistribusi normal. Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Table 10 Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,724	2,087			
	Kompensasi	0,197	0,096	0,110	0,885	1,130
	Motivasi	-0,164	0,068	-0,146	0,683	1,464
	Komitmen Organisasi	0,381	0,056	0,429	0,648	1,542

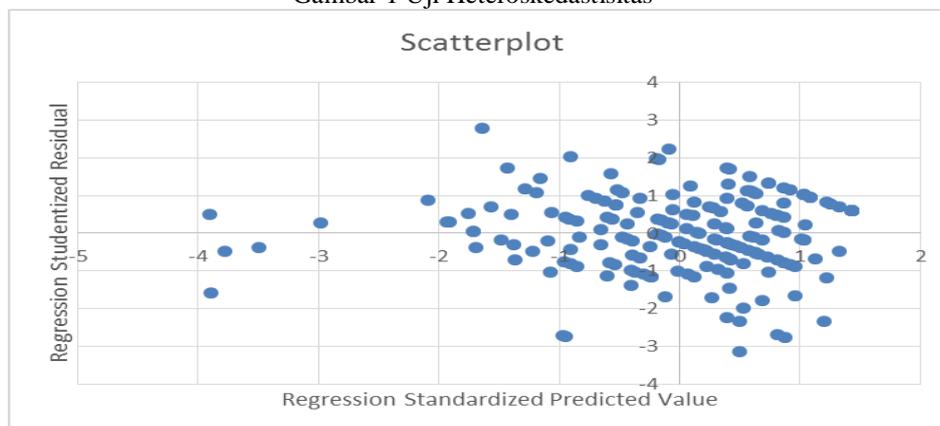
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Lampiran 4 diolah, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai $Tolerance > 0,10$ dan nilai $VIF < 10,0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: lampiran 4 diolah, 2020

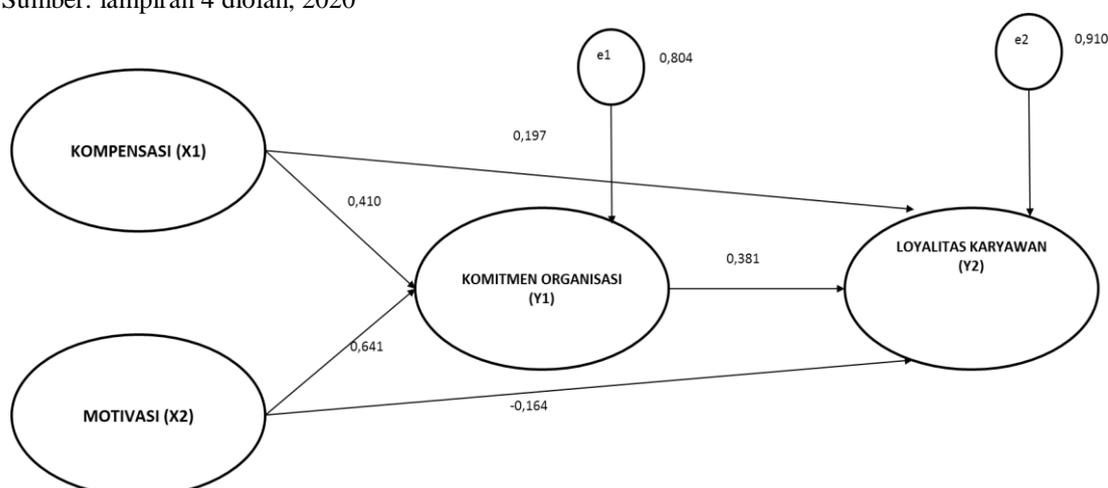
Pada diagram pencar diatas menunjukkan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat gejala atau masalah heteroskedastisitas. Gambar grafik diatas memperlihatkan titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar di segala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

d. Hasil Uji Analisis Jalur

Table 11 Uji Path Analysis

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig	R2
Persamaan Struktural 1 (X1 dan X2 Terhadap Y1)				
X1=P1X1Y1	0,410	4,441	0	0,352
X2=P2X2Y1	0,641	11,065	0	
Persamaan Struktural 2 (X1 dan X2 Terhadap Y2 Melalui Y1)				
X1=P1X1Y2	0,197	2,055	0	0,171
X2=P2X2Y2	-0,164	-2,397	0	
Y1=P3Y1Y2	0,381	6,849	0	

Sumber: lampiran 4 diolah, 2020



Sumber: Lampiran 4 diolah, 2020

1) Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap Variabel Terikat (Y2) tanpa adanya mediasi dari variabel lain. Berikut merupakan analisis jalur dari pengaruh langsung:

- Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y2), $X1 \rightarrow Y2 = 0,97$
- Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2), $X2 \rightarrow Y2 = -0,164$
- Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y1), $X1 \rightarrow Y1 = 0,2410$
- Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1), $X2 \rightarrow Y1 = 0,641$

2) Pengaruh Tidak Langsung

- Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1), $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,410 \times 0,381) = 0,156$
- Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1), $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,641 \times 0,381) = 0,244$

Table 12 pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasi (Y1) dan loyalitas karyawan (Y2)

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Kompensasi (X1) -> loyalitas karyawan (Y2)	0,197		0,197
2	Motivasi (X2) -> loyalitas karyawan (Y2)	-0,164		-0,164
3	Kompensasi (X1) -> komitmen organisasi (Y1)	0,410		0,410
4	Motivasi (X2) -> komitmen organisasi (Y1)	0,641		0,641
5	Komitmen organisasi (Y1) -> loyalitas karyawan (Y2)	0,381		0,429
6	Kompensasi (X1) -> komitmen organisasi (Y1) -> loyalitas karyawan (Y2)	0,410	0,156	0,566
7	Motivasi (X2) -> komitmen organisasi (Y1) -> loyalitas karyawan (Y2)	0,641	0,244	0,885

e. Pengujian Partial (Uji T)

Table 13 Coefficients

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,724	2,087		13,762	0,000
	Kompensasi	0,197	0,096	0,110	2,055	0,041
	Motivasi	-0,164	0,068	-0,146	-2,397	0,017
	Komitmen Organisasi	0,381	0,056	0,429	6,849	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2}; n-k-1$$

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2}; 330-2-1$$

$$t_{tabel} = 0,025 ; 327$$

Diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y2) sebesar $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 1,967$ dengan signifikansi $Sig_{hitung} 0,041 < Sig_{tabel} 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y2) maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian dapat di terima.

f. Hasil uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,009	3	66,670	22,358	,000 ^b
	Residual	972,115	326	2,982		
	Total	1172,124	329			

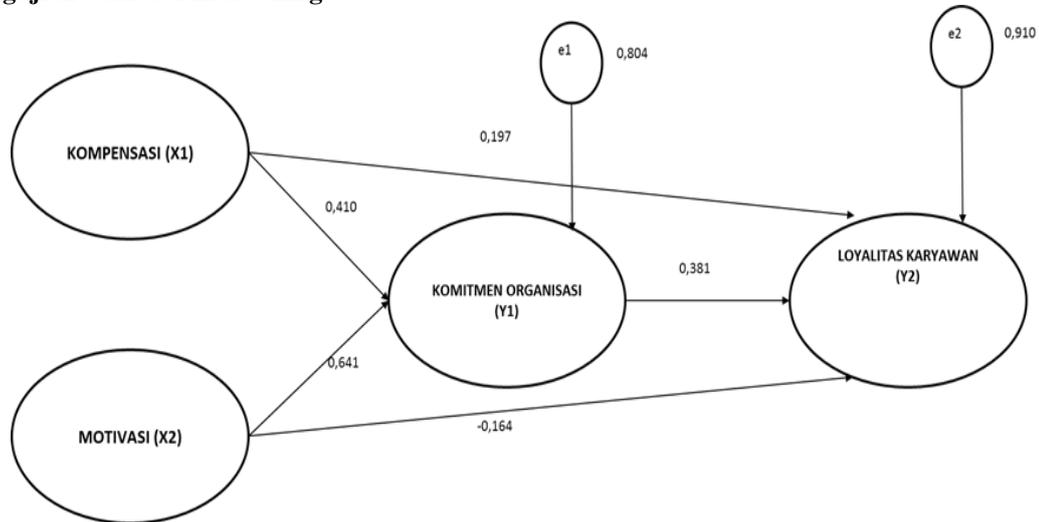
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai hasil pengujian variabel kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,000 dengan nilai tingkat kesalahan sebesar 0,05. Dengan begitu dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, maka secara bersama-sama variabel komitmen organisasi (Y1) dapat memediasi variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2) atau dengan kata lain hipotesis keempat (H4) dalam penelitian di terima.

g. Pengujian Variabel Intervening



(Sumber: Data primer diolah, 2020)

1) Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Pada gambar di atas diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y1 adalah sebesar 0,197. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 melalui Y1 adalah perkalian antara $0,410 \times 0,381 = 0,156$. Berdasarkan hasil perhitungan ini diketahui bahwa nilai hasil pengaruh langsung 0,197 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung 0,156. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1 atau dengan kata lain komitmen organisasi (Y1) tidak memediasi pengaruh kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y2) maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.

2) Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Pada skema di atas diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y1 adalah sebesar 0,641. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 melalui Y1 adalah perkalian antara $0,641 \times 0,381 = 0,244$. Berdasarkan hasil perhitungan ini diketahui bahwa nilai hasil pengaruh langsung -0,164 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1 atau dengan kata lain komitmen organisasi (Y1) memediasi pengaruh motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2) maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian diterima.

h. Uji Sobel

1) Mendeteksi Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y2) Dengan Komitmen Organisasi (Y1) Sebagai Variabel Mediasi

Persamaan Pertama

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,308	1,706		12,491	0,000
	Kompensasi	0,410	0,092	0,204	4,441	0,000
	Motivasi	0,641	0,058	0,509	11,065	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Persamaan Kedua

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,724	2,087		13,762	0,000
	Kompensasi	0,197	0,096	0,110	2,055	0,041
	Motivasi	-0,164	0,068	-0,146	-2,397	0,017
	Komitmen Organisasi	0,381	0,056	0,429	6,849	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu di uji dengan menggunakan *sobel test* sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 a^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,381)^2(0,092)^2 + (0,410)^2(0,429)^2 + (0,092)^2(0,429)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0012286427 + 0,0309372921 + 0,001557723}$$

$$Sab = 0,183640022$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,410 \times 0,381}{0,183640022} = \frac{0,15621}{0,183640022} = 0,85$$

Oleh karena t hitung sebesar 0,85 lebih kecil dari t tabel 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,15621 tidak signifikan yang artinya tidak terdapat pengaruh mediasi komitmen organisasi (Y1) dalam memediasi hubungan kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y2)

2) Mendeteksi Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y2) Dengan Komitmen Organisasi (Y1) Sebagai Variabel Mediasi

Persamaan Pertama

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,308	1,706		12,491	0,000
	Kompensasi	0,410	0,092	0,204	4,441	0,000
	Motivasi	0,641	0,058	0,509	11,065	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Persamaan Kedua

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,724	2,087		13,762	0,000
	Kompensasi	0,197	0,096	0,110	2,055	0,041
	Motivasi	-0,164	0,068	-0,146	-2,397	0,017
	Komitmen Organisasi	0,381	0,056	0,429	6,849	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu di uji dengan menggunakan *sobel test* sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 a^2 S_a^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,381)^2(0,058)^2 + (0,641)^2(0,429)^2 + (0,058)^2(0,429)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,000488321604 + 0,075618950121 + 0,000619113924}$$

$$S_{ab} = 0,276995280914$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,641 \times 0,381}{0,276995280914} = \frac{0,244221}{0,276995280914} = 3,72$$

Oleh karena t hitung sebesar 3,72 lebih besar dari t tabel 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,244221 signifikan yang artinya terdapat pengaruh mediasi komitmen organisasi (Y1) dalam memediasi hubungan motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada bab pembahasan di muka, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Karyawan pada PT. Tandan Sawita Papua Kabupaten Keerom menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada PT. Tandan Sawita Papua Kabupaten Keerom menunjukkan bahwa, secara tidak langsung kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan demikian komitmen organisasional tidak memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Tandan Sawita Papua Distrik Arso Timur Kabupaten Keerom.
3. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas yang dimediasi oleh komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Tandan Sawita Papua Distrik Arso Timur Kabupaten Keerom.

DAFTAR PUSTAKA

- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C, 2002, "The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors", *Journal of Managerial Issues*, Summer, p. 181-197
- Dewi, Utami dan Adnyani, Dewi.(2014). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bali Marine Walk*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Udayana Bali
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management* (14 29th edition). Jakarta :Salemba Empat.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hasibuan, Melayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
- Hanggraeni, D (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Cetaka ke – 1
- Hasibuan, P., S., Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jae, Moon M, 2000, "Organizational Commitment Revisited in New Public Management", *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No.2
- Kasenda, Ririvage. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2303-1174. Hal 1-7.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia(jilid 2)* , Edisi Kesepuluh, Penerjemah Bayu Airlangga, Jakarta : Erlangga.
- Murty, Harry, dan Srimulyani, Veronika. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, 84, p. 408-414

- Putra, Juris, dkk. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Motivasi terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Jember.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta. Revisi Cetakan Keenambelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivational and Work Behaviour*. New York : Mc Graw Hill Book Company.
- Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, McCullough, 1998, "A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function", The Journal of Service Marketing, Vol. 2, No.3
- Tielung, Jaclyen. (2013). *Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado*. Jurnal EMBA.
- Utomo., J., dan Suwardi., (2011), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*, Analisis Manajemen, 5(1).
- Vest M. J., Scott K.D., and Markham S.E., 1994, "Self Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction and Instrumentally Beliefs In A Merit Pay Environment", Journal of Business and Psychology, Vol. 9, No.2, p. 171 – 181
- Wibowo (2010), *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo.(2014, April).*Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.