
Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Islam Malang Kecamatan
Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur)

Itna Ernas*

M. Agus Salim**

A. Agus Priyono***

Email : itnaernas99@gmail.com

Abstract

Human resources in an agency is one part that can be separated, this is because human resources are a benchmark for developing and assessing whether a company, agency or business is running well as expected. Thus, to minimize employee negligence, there needs to be welfare for employees so that motivation or loyalty in working for an agency is one of the tools for the agency as a guarantee for the smooth process of activities in one company. Compensation is intended for remuneration or compensation provided by the company to workers. The purpose of this study was to determine how the effect of compensation and motivation on employee work loyalty. The method used in this research is quantitative. The population in this study are permanent employees of the Malang Islamic University. The research was conducted by distributing questionnaires with a sample of 75 employees. The results in this study are compensation and work motivation have a significant effect on work loyalty in permanent employees of the Malang Islamic University, work motivation has an effect on work loyalty at the Malang Islamic University.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Loyalty*

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam instansi merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi tolak ukur dalam mengembangkan maupun dalam penilaiannya, apakah suatu perusahaan, instansi maupun usaha tersebut sudah berjalan dengan baik dan sesuai harapan. Hampir disetiap proses ataupun kegiatan dalam perusahaan melibatkan sumber daya manusia, baik sektor keuangan, pemasaran, administrasi, operator, maupun sebagai produksi, sehingga kualitas yang baik, penempatan yang sesuai dalam bidang kalian maupun ilmu menjadi salah satu keberhasilan bagi suatu instansi maupun perusahaan.

Universitas islam malang, kecamatan lowokwar, kota malang, jawa timur tidak lepas dari aktivitas yang membutuhkan sumber daya manusia baik dalam sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas pendidikan maupun administrasi penunjang lainnya dengan peran dimasing-masing bagian yang secara berkesinambungan saling membutuhkan dan saling melengkapi apabila disalah satu bagian tidak produktif maka akan berdampak pada aktivitas bagian yang lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dilakukan penelitian dengan judul” **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Islam Malang Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur)”**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013/119) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen dari sumber manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.”

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2011: 6) “ Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri oleh sejumlah kekuatan luar yang berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.”

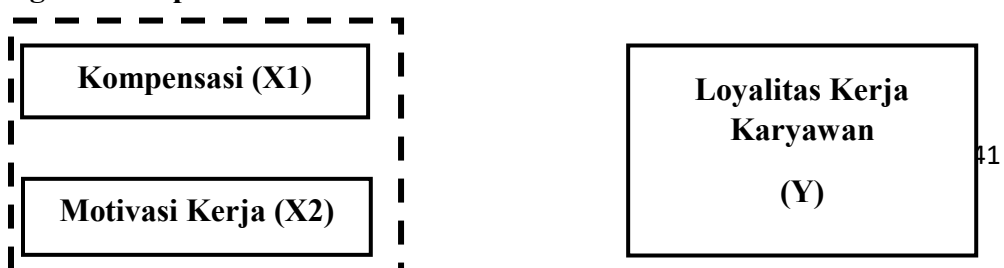
Loyalitas kerja karyawan

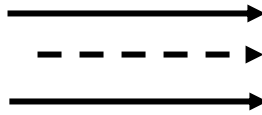
Menurut Siagian (2010: 57), “ Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.”

Penelitian Terdahulu

Solekhan (2014) Melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada pegawai pondok modern selamat. Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kerangka Konseptual





Hipotesis Penelitian

- H₁ :Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
H₂ :Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
H₃ :Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini. Jenis yang digunakan ialah *explanatory research* yaitu dalam penelitian ini menjelaskan melalui pendekatan metode kuantitatif *explanatory research*. “ Penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya” (Sugiono, 2018: 11).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap universitas islam malang kecamatan lowokwaru kota malang jawa timur. Sementara teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini didapatkan dengan teknik pengambilan sampel (teknik sampel) *Non probability* sampling dengan sampling insidental.

Variabel Penelitian

Dalam variabel penelitian menggunakan beberapa variabel diantaranya variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan angket (*kuesioner*) “ *kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiono,2018:142).

Metode Analisis Data

Dalam metode analisis data digunakan untuk penelitian ini ialah metode analisis data kuantitatif ditujukan untuk diperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan media Angket yang langsung diberikan kepada responden agar responden dapat memilih salah satu dari alternatif yang tersedia yaitu dengan menggunakan uji Instrumen, uji Normalitas, analisis Regresi Linier Berganda dan uji Hipotesis.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y	1	0,683	0,188	Valid
	2	0,816	0,188	Valid
	3	0,811	0,188	Valid
	4	0,843	0,188	Valid
	5	0,691	0,188	Valid
	6	0,768	0,188	Valid
X1	1	0,803	0,188	Valid
	2	0,757	0,188	Valid
	3	0,670	0,188	Valid
	4	0,702	0,188	Valid
	5	0,716	0,188	Valid
	6	0,748	0,188	Valid
	7	0,689	0,188	Valid
	8	0,709	0,188	Valid
	9	0,790	0,188	Valid
X2	1	0,629	0,188	Valid
	2	0,868	0,188	Valid
	3	0,678	0,188	Valid
	4	0,806	0,188	Valid
	5	0,820	0,188	Valid
	6	0,774	0,188	Valid
	7	0,826	0,188	Valid
	8	0,496	0,188	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Dalam tabel 4.9 menunjukkan variabel menggunakan nilai Sig 0.000 < 0.05, dan variabel yang memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0.188, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen pada penelitian ini ialah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrument	<i>Conbach's alpa</i>	Keterangan
Y	Loyalitas Kerja	0,859	RELIABEL
X1	Kompensasi	0,889	RELIABEL
X2	Motivasi Kerja	0,881	RELIABEL

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Diketahui dari hitungan tersebut bahwa:

- 1) Pada variabel Loyalitas Kerja memperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,859 > 0,6$ maka variabel Loyalitas Kerja dinyatakan reliabel.
- 2) Pada variabel Kompensasi memperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,889 > 0,6$ maka variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.
- 3) Pada variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,881 > 0,6$ maka variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,4791
	Std. Deviation	,22490
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,113
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari taraf α 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,608	1,645
	X2	,608	1,645

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji asumsi klasik yang mencari apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian atau tidak. Berikut adalah uji heterokedastisitas yang dipakai oleh peneliti.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,704	,185	3,817	,000
	X1	-,059	,056	-1,055	,295
	X2	-,060	,047	-1,263	,211

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,971	,331		2,937	,004
	X1	,516	,100	,502	5,170	,000
	X2	,301	,085	,344	3,546	,001

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil penelitian tabel 4.14 maka rumus regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 0,971 + 0,516 X_1 + 0,301 X_2 + e$

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji F

Pada hipotesis 1 dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,047	2	4,023	51,201	,000 ^b
	Residual	5,658	72	,079		
	Total	13,705	74			

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

b. Hasil Uji t

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,937	,004
	X1	5,170	,000
	X2	3,546	,001

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil Koefisien of Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai Koefisien Determinasi (*Adjust R²*) dapat digunakan untuk mengetahui keeratan yang menunjukkan persentase sumbangan berpengaruh terhadap (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap Loyalitas kerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Pembahasan yang telah dijelaskan bahwa Loyalitas Kerja merupakan variabel dependen dan (Kompensasi dan Motivasi Kerja) merupakan variabel independen. Diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

Selanjutnya dapat dijelaskan implikasi setiap variabel independen terhadap variabel dependen

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi di uji secara parsial, akan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja di Universitas Islam Malang.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang ditawarkan kepada karyawan Universitas Islam Malang mengenai gaji yang diberikan intensif yang diterima dan tunjangan mampu mewakili kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Oktavianto (2013), Solekhan (2014) dan Rizal (2018) mendefinisikan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. sedangkan Maharani (2018) menyatakan tidak ada pengaruhnya antara kompensasi terhadap loyalitas kerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat diketahui variabel harga dalam uji parsial menggunakan uji t dengan nilai sig dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja di Universitas Islam Malang.

Artinya bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki, prestasi dalam bekerja, peluang, pengakuan atas kinerjanya dan pekerjaan menantang yang ditawarkan kepada karyawan di Universitas Islam Malang sebagai indikator pernyataan kuesioner di nyatakan mampu mewakili motivasi kerja dalam mempengaruhi loyalitas kerja secara signifikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Gray, dkk dalam Winardi (2011:2), bahwa “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan presistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas kerja karyawan tetap universitas islam malang bahwa:

1. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Universitas Islam Malang
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja pada Universitas Islam Malang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Universitas Islam Malang.

Saran

Dari kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik, perlu adanya peningkatan kompensasi karyawan yang berkaitan dengan insentif yang telah diberikan, apabila kompensasi telah sesuai maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan loyalitas kerja karyawan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maharani, Laksmi Putri, 2018, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Genius Di Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Oktavianto, Gatot T 2013 melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Kompensasi Tunjangan terhadap Loyalitas Karyawan studi pada pegawai sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal. Jurnal Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Rizal, Muhammad 2018 Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan pada Pegawai Lembaga Pendidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Siagian, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Solekhan, Ahmad 2014, pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada pegawai Pondok Modern Selamat. Jurnal Ekonometrika dan Bisnis. STIESS Kendal.
- Sugiono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D. Bandung: Alfabeta,
- Winardi, 2011, Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju, Dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

Itna Ernas* Adalah Alumni FEB Unisma

M. Agus Salim** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

A. Agus Priyono*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma