

## **Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanhaw Unggul Lestari**

*Natasha Adeline<sup>1)</sup>, Suhendar Janamarta<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [natashaadeline6865@gmail.com](mailto:natashaadeline6865@gmail.com), [suhendar.janamarta@gmail.com](mailto:suhendar.janamarta@gmail.com)

### **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

## PENDAHULUAN

Perusahaan mengharapkan kinerja 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 berproduksi, 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. Karena 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.

## TINJAUAN PUSTAKA

### KOMPENSASI

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”.

### 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 (Wiediyya & Andy, 2022) mengatakan 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”.

## **MOTIVASI KERJA**

Menurut Malayu S.P. Hasibun (Wibowo, 2018) mengatakan bahwa :  
“ Motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahkan 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”.

## **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Mangkunegara dalam (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 dalam (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 dalam (Ayu Upiparami Herlinah & Andy, 2023) mengatakan bahwa :  
“Kinerja sebagai kualitas atau kuantitas yang diberikan kepada pegawai karena telah melakukan pekerjaannya”.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Natania & Sugandha, 2024) Penelitian yang memenuhi kriteria, tujuan, keterukuran, rasionalitas, dan metodologi ilmiah tertentu atau empiris dikenal sebagai penelitian kuantitatif.

### **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.

## Sample

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa :  
 “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.  
 Penelitian ini menggunakan teknik slovin yang memperoleh 86 sample dari 110 populasi.

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

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

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

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

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

## Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data Primer, meliputi :
  - b. Observasi adalah teknik penelitian dengan observasi secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.
  - c. 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.
  - d. Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder  
 Dilakukan dengan peneliti mengambil sumber penelitian dari dokumen, studi pustaka, buku, dan hasil penelitian terdahulu.

## Hasil

### 1. Tabel Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.271	.262	3.89893
2	.605 <sup>b</sup>	.366	.350	3.65857
3	.643 <sup>c</sup>	.414	.392	3.53853

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Loyalitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,392 atau 39,2% yang menunjukkan besarnya pengaruh atau kontribusi variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kompensasi berpengaruh sebesar 39,2% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,392 dimana nilai tersebut mendekati angka 0 yang berarti kemampuan variabel independen terbilang terbatas dan lemah dalam menjelaskan variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen hanya mampu memberikan sedikit informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sisanya yaitu sebesar 60,8% (100% - 39,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

### A. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.429	3.132		7.161	.000		
	Kompensasi	.449	.080	.520	5.586	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	12.591	4.055		3.105	.003		
	Kompensasi	.429	.076	.496	5.661	.000	.994	1.006
	Loyalitas	.268	.076	.309	3.521	.001	.994	1.006
3	(Constant)	5.680	4.741		1.198	.234		
	Kompensasi	.409	.074	.474	5.561	.000	.984	1.017
	Loyalitas	.271	.074	.312	3.680	.000	.994	1.006
	Motivasi Kerja	.188	.073	.220	2.594	.011	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Hasil perhitungan dari  $t(\text{hitung}) 5.561 > t(\text{tabel}) 1.66342$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Pengaruh Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Hasil perhitungan dari  $t(\text{hitung}) 3.680 > t(\text{tabel}) 1.66342$  dan nilai signifikan  $0.011 < 0.05$  menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Hasil perhitungan dari  $t(\text{hitung}) 2.594 > t(\text{tabel}) 1.66342$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima dan H0 ditolak.

## B. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.408	1	474.408	31.208	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1276.941	84	15.202		
	Total	1751.349	85			
2	Regression	640.382	2	320.191	23.921	.000 <sup>c</sup>
	Residual	1110.967	83	13.385		
	Total	1751.349	85			
3	Regression	724.613	3	241.538	19.290	.000 <sup>d</sup>
	Residual	1026.736	82	12.521		
	Total	1751.349	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

d. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Loyalitas

Berdasarkan hasil uji f dan ketentuan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan karena hasil dari  $f(\text{hitung}) 19.290 > f(\text{tabel}) 2.710$  dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima dan H0 ditolak.

## KESIMPULAN

- I. Hasil perhitungan dari  $t(\text{hitung}) 5.561 > t(\text{tabel}) 1.663$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima dan H0 ditolak.
- II. Hasil perhitungan dari  $t(\text{hitung}) 3.680 > t(\text{tabel}) 1.663$  dan nilai signifikan  $0.011 < 0.05$  menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima dan H0 ditolak.
- III. Hasil perhitungan dari  $t(\text{hitung}) 2.594 > t(\text{tabel}) 1.663$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima dan H0 ditolak.
- IV. Berdasarkan hasil uji f, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi, Loyalitas, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan karena hasil dari  $f(\text{hitung}) 19.290 > f(\text{tabel}) 2.710$  dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima dan H0 ditolak.

## REFERENSI

- Ayu Upiparami Herlinah, D., & Andy. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. In *NIKAMABI: JURNAL EKONOMI & BISNIS* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Belina, N., & Andy. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur.*
- Destyawati Setia, A., & Andy. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.*
- Natania, E., & Sugandha. (2024). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elegance Automobile.* <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Novianti, E., & Andy. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima* (Vol. 1, Issue 1).
- Santria, E., Panjaitan, M., & Siregar, S. (2023). *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA CIPTA MEDAN.*
- Simatupang, M. (2022). *PERAN PASSION FOR TEACHING SEBAGAI MODERATOR TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA GURU HONORER.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Alfabeta.
- Wibowo, F. P. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta).*
- Wiediya, & Andy. (2022). *Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa.*