

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Cv Al-Achwan)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ILHAM RIZKY ALTAROM

NIM. 12010111130037

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ilham Rizky Altarom
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130037
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis
Departemen : Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada Cv Al-Achwan)**
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si

Semarang, 26 Desember 2018
Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si)
NIP. 19700617 199802 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ilham Rizky Altarom
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130037
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis
Departemen : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada Cv Al-Achwan)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)

2. Dr. Harry Soesanto, MMR (.....)

3. Drs. Budi Sudaryanto, MT (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ilham Rizky Altarom, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada Cv Al-Achwan), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 26 Desember 2018
Yang membuat pernyataan,

(Ilham Rizky Altarom)
NIM : 12010111130037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Man Jadda WaJada”

(Barangsiapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil)

*Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Kedua orang tua tercinta,
Kakak adikku tersayang,
Keluarga besar Alwan
Sahabat serta teman-teman terbaik
Almamaterku Universitas Diponegoro*

ABSTRACT

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

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

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

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan penentu jalannya perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan salah satunya diukur melalui kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula keberhasilan yang dicapai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Al-Achwan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan sampel 130 karyawan menggunakan metode *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji analisis jalur, dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada Cv Al-Achwan)**” sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Tidak lupa sholawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan atas junjungan kita Nabi Muhammad Sallawlahualaiwasalam.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis dengan kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas berkat rahmat serta nikmat kesempatan serta kesehatan dan karunia dikelilingi orang-orang yang baik sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Kedua orang tua tercinta Bapak Alwan dan Ibu Kartinah yang telah memberikan doa restu, motivasi dan dukungan moral maupun material dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mengatur sistem perkuliahan di Departemen Manajemen.

5. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing atas kesabaran dan waktu luang yang telah diberikan untuk membimbing serta memberikan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Drs. H. Mudiantono, M.Sc. selaku Dosen Wali yang telah memberikan nasihat dan arahan selama proses perwalian.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi, terima kasih atas dedikasinya.
8. Kakak dan adik tersayang yang selalu memberikan dukungan, doa, dan motivasi kepada penulis.
9. Keluarga besar Alwan yang telah memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2011 yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan waktunya dan supportnya terima kasih untuk kebersamaan dan keceriaannya serta telah menjadi keluarga penulis selama kuliah.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 26 Desember 2018

Penulis

Ilham Rizki Altarom

NIM : 12010111130037

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1. Pengertian Kinerja	15
2.1.1.1. Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.1.1.2. Dimensi Kinerja	18
2.1.1.3. Perencanaan Kinerja.....	19
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	19

2.1.1.5. Ukuran Indikator Kinerja Karyawan	21
2.1.1.6. Penilaian Kinerja (Performance Assessment)	22
2.1.1.7. Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.1.1.8. Dimensi Kinerja	25
2.1.2. Loyalitas Karyawan	26
2.1.2.1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	26
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	27
2.1.2.3. Indikator-Indikator Loyalitas Kerja Karyawan	28
2.1.2.4 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan	29
2.1.3. Kompensasi.....	31
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	31
2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi	32
2.1.3.3. Sistem Pembayaran Kompensasi.....	33
2.1.3.4. Kebijakan Kompensasi.....	34
2.1.4. Motivasi Kerja	37
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	37
2.1.4.2 Teori Motivasi	38
2.1.4.3 Jenis Motivasi.....	39
2.1.4.4 Metode Motivasi.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Hubungan Logis Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis	44
2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan	44
2.3.2 Hubungan Motivasi Karyawan dengan Loyalitas Karyawan	45
2.3.3 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja	47
2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	50

2.3.5	Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan	52
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	53
2.5	Hipotesis.....	53
	BAB III.....	55
	METODE PENELITIAN.....	55
3.1	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	55
3.1.1	Variabel Penelitian.....	55
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	57
3.1.3	Populasi dan Sampel.....	60
3.1.3.1	Populasi	60
3.1.3.2	Sampel.....	61
3.2	Jenis dan Sumber Data	63
3.2.1	Jenis Data.....	63
3.2.2	Sumber Data	64
3.3	Metode Pengumpulan Data	65
3.3.1	Metode Pengumpulan Data Primer	65
3.3.2	Data Sekunder.....	65
3.4	Metode Analisis	66
3.4.1	Analisis Deskripsi Variabel	68
3.4.1.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	68
3.4.2	Uji Kualitas Data	69
3.4.2.1	Uji Reliabilitas.....	69
3.4.2.2	Uji Validitas	70
3.4.3	Uji Asumsi Klasik.....	71
3.4.3.1	Uji Normalitas	71

3.4.3.2	Uji Heteroskedastisitas	72
3.4.3.3	Uji Linearitas	73
3.4.4	Uji Hipotesis	73
3.4.4.1	Koefisien Determinasi Total	74
3.4.4.2	Uji Statistik F.....	74
3.4.4.3	Uji Statistik t.....	75
3.4.5	Analisis Jalur.....	76
3.4.5.1	Pengertian Analisis Jalur	76
3.4.5.2	Diagram Jalur dan Persamaan Struktural	76
3.4.6	Uji Sobel	78
BAB IV	79
HASIL DAN PEMBAHASAN	79
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	79
4.1.1	Gambaran Umum CV Al-Achwan	79
4.1.2	Gambaran Umum Responden	81
4.1.2.1	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	81
4.1.2.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	82
4.1.2.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	83
4.1.2.4	Karakteristik Responden Menurut Penghasilan.....	84
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif	85
4.2.1.1	Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi	87
4.2.1.2	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi kerja.....	87
4.2.1.3	Analisis Deskripsi Variabel Loyalitas karyawan	88
4.2.1.4	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	89
4.2	Analisis Data	90

4.2.1	Uji Kualitas Data	90
4.2.1.1	Uji Reliabilitas.....	90
4.1.1.2	Uji Validitas Analisis Faktor	91
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	94
4.3.2.1	Uji Normalitas	94
4.3.2.2	Uji Linieritas.....	99
4.3.2.3	Uji Multikoinieritas	102
4.2.3	Uji Model.....	104
4.3.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
4.3.3.3	Uji F (Uji Signifikansi Simultan)	107
4.2.4	Uji Hipotesis (Uji t)	108
4.2.5	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	110
4.2.6	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)	114
4.3	Pembahasan.....	116
4.3.1	Pengaruh Kompensasi dengan Loyalitas karyawan.....	116
4.3.2	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan.....	117
4.3.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	118
4.3.4	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	120
4.3.5	Pengaruh Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	121
4.3.6	Pengaruh Faktor Mediasi	122
BAB V	124
PENUTUP	124
5.1	Kesimpulan	124
5.2	Keterbatasan Penelitian	126
5.3	Implikasi Manajerial	127

5.4	Saran Penelitian Mendatang.....	127
	Daftar Pustaka.....	128

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 TINGKAT PERPUTARAN KARYAWAN CV AL-ACHWAN TAHUN 2014-2017.....	6
TABEL 1.2 RESEARCH GAP.....	10
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	41
TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.....	598
TABEL 4.1 DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	81
TABEL 4.2 USIA RESPONDEN	82
TABEL 4.3 TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN.....	83
TABEL 4.4 PENGHASILAN RESPONDEN.....	84
TABEL 4.5 HASIL TANGGAPAN RESPONDEN ATAS INDIKATOR VARIABEL KOMPENSASI	86
TABEL 4.6 HASIL TANGGAPAN REPONDEN ATAS INDIKATOR VARIABEL MOTIVASI KERJA ...	87
TABEL 4.7 HASIL TANGGAPAN RESPONDEN ATAS INDIKATOR VARIABEL LOYALITAS KARYAWAN.....	88
TABEL 4.8 HASIL TANGGAPAN RESPONDEN ATAS INDIKATOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	89
TABEL 4.9 UJI REABILITAS	90
TABEL 4.10 HASIL UJI VALIDITAS KMO DAN BARTLETT'S TEST	91
TABEL 4.11 HASIL KOMPONEN MATRIKS	91
TABEL 4.12 HASIL UJI KOLMOGROV-SMIRNOV	97
TABEL 4.13 HASIL UJI LINIERITAS XI-YI.....	98
TABEL 4.14 HASIL UJI LINIERITAS X2-Y1	98
TABEL 4.15 HASIL UJI LINIERITAS X1-Y2 1	99
TABEL 4.16 HASIL UJI LINIERITAS X2 - Y2	99
TABEL 4.17 HASIL UJI LINIERITAS Y1 - Y2	100
TABEL 4.18 HASIL UJI MUTIKOLINIERITAS PERSAMAAN I.....	101

TABEL 4.19 HASIL UJI MULTIKOLINERITAS PERSAMAAN II	102
TABEL 4.20 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA PERSAMAAN I	103
TABEL 4.21 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA PERSAMAAN II.....	103
TABEL 4.22 HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI R ² REGRESI 1	104
TABEL 4.23 HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI R² REGRESI 2.....	104
TABEL 4.24 HASIL UJI F PERSAMAAN I	105
TABEL 4.25 HASIL UJI F PERSAMAAN II	106
TABEL 4.26 HASIL UJI T PERSAMAAN I.....	107
TABEL 4.27 HASIL UJI T PERSAMAAN II	108
TABEL 4.28 HASIL UJI MEDIASI LOYALITAS KARYAWAN PADA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	112
TABEL 4.29 HASIL UJI MEDIASI LOYALITAS KARYAWAN PADA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	113
<u>TABEL 5.1 IMPLIKASI MANAJERIAL MOTIVASI KERJA</u>	125
<u>TABEL 5.1 IMPLIKASI MANAJERIAL KOMPENSASI</u>	126

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN BERDASARKAN LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN

TERDAHULU	532
GAMBAR 3.1 MODEL ANALISIS JALUR (<i>PATH ANALYSIS</i>).....	75
GAMBAR 4.1 GRAFIK HISTOGRAM REGRESI PERSAMAAN I	93
GAMBAR 4.2 GRAFIK HISTOGRAM REGRESI PERSAMAAN II.....	94
GAMBAR 4.3 GRAFIK NORMAL P-PLOTS PERSAMAAN REGRESI I.....	95
GAMBAR 4.4 GRAFIK NORMAL P-PLOTS PERSAMAAN REGRESI II.....	96
GAMBAR 4.5 HASIL ANALISIS JALUR (<i>PATH ANALYSIS</i>)	110

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A: KUISIONER	134
LAMPIRAN B: TABULASI DATA RESPONDEN.....	140
LAMPIRAN C: OUTPUT HASIL SPSS	146
LAMPIRAN D: SURAT IJIN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN	163

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan dalam era globalisasi harus direspon dengan menyiapkan karyawan untuk bekerja lebih profesional dan lebih memikirkan kepentingan bisnis serta perusahaan secara makro. Problema persaingan ini termasuk salah satu tantangan yang berat yang juga dialami oleh negara Indonesia sebagai negara yang sedang giat-giatnya melakukan perkembangan diberbagai aspek. Masalah ini terjadi karena negara yang sedang berkembang ini mau tidak mau harus bersaing secara ketat dengan negara-negara yang sudah maju dengan berbagai keunggulan dan potensi yang lebih tinggi hampir disemua aspek. Beberapa aspek yang memiliki peran sangat krusial adalah aspek teknologi, modal dan juga sumber daya manusia. Didalam organisasi, aspek sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting karena merupakan tanpa sumber daya manusia sebuah badan usaha atau perusahaan tidak akan bisa melakukan kegiatan usaha apapun.

Oleh karenanya, aspek sumber daya manusia harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif berdasarkan kebijakan dan prosedur pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang sesuai.

Pada era global saat ini, semua perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja kerja yang lebih efektif dan efisien agar bisa bertahan dalam pesatnya persaingan.

Untuk bisa menghadapi persaingan yang ketat tersebut, maka sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah elemen penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya yang mumpuni agar bisa melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya dengan sebaik-baiknya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas daripada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Seseorang bekerja pada dasarnya untuk pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia (Sanaky, 2010).

Garis besar dalam memberikan kinerja yang baik oleh karyawan, diperlukan suatu loyalitas yang berlandaskan kompensasi dan motivasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk

memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat *progressive*, yaitu sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja para karyawan agar selalu bekerja optimal. Pimpinan yang adil, bijaksana, dihargai oleh masyarakat, dan perusahaan yang mempunyai nama baik akan membuat karyawan betah serta memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Kaswara dan Santoso, 2012). Seorang karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena tewujudnya kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Jika seorang karyawan mempunyai kinerja yang optimal maka kinerja tersebut adalah kinerja yang baik yang bisa mendukung keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Penerapan kinerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap perpindahan karyawan, seperti *turnover*. Ada berbagai sebab *turnover* bisa terjadi, diantaranya loyalitas terhadap perusahaan yang rendah. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah sikap loyalitas.

Masalah kesetiaan adalah salah satu pokok pembahasan yang paling sering dibahas dan dibicarakan secara serius didalam sebuah organisasi. Istilah loyalitas acap disampaikan oleh para praktisi dan juga para pembicara bisnis. Loyalitas adalah suatu pondasi penting dalam keberlangsungan sebuah usaha karena dengan loyalitas yang tertanam pada diri karyawan maka banyak masalah yang muncul akan bisa dihadapi dan diselesaikan. Loyalitas adalah kata yang mudah diucapkan namun tidak mudah untuk diartikan. Secara literal, arti kata loyal adalah setia. Sehingga jika ditilik dari dasar katanya maka loyalitas adalah kesetiaan.

Masalah terkait dengan kesetiaan atau loyalitas karyawan adalah salah satu masalah yang tidak akan pernah hilang dalam dinamika kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Loyalitas adalah masalah yang harus ditangani oleh manajemen dengan sebaik-baiknya karena banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh buruk terhadap loyalitas seorang karyawan. Pihak manajemen harus mengambil keputusan ataupun kebijakan yang bisa meningkatkan dan memperbaiki loyalitas karyawannya seoptimal mungkin. Diperlukan loyalitas yang tinggi agar seorang karyawan mau memberikan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi untuk membantu keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan adalah unsur yang sangat penting. Rasa loyal pada karyawan biasanya muncul karena adanya keinginan untuk memberikan bakti dan berkomitmen kepada perusahaannya hingga ada rasa

siap berkorban agar perusahaan tempat ia bekerja bisa mencapai tujuannya (Jusuf ,2010)

Hasibuan (2014), menjelaskan bahwa salah satu hal yang bisa merepresentasikan loyalitas seorang karyawan adalah kemauan karyawan untuk melakukan penjagaan, melakukan pembelaan, kepada organisasi baik secara internal dan juga eksternal dari pihak luar yang bersifat mengancam jalannya aktifitas usaha perusahaan. Untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik tentu diperlukan tanggung jawab yang maksimal. Namun tidak semua orang ataupun karyawan mampu mengemban tanggung jawab dengan baik. Maka dari itu, perusahaan harus bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan.

Loyalitas merupakan unsur penting didalam sebuah organisasi, karena tanpa loyalitas tertanam pada diri karyawan maka karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat yang tinggi, rasa tanggung jawab dan komitmen untuk menjalankan semua fungsi dan tugasnya dengan dengan optimal. Berlawanan dengan hal itu, loyalitas yang rendah pada diri seorang karyawan akan cenderung menyebabkan kurangnya rasa semangat dan motivasi didalam dirinya sehingga cenderung hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa ada kerelaan untuk memberikan usaha terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Loyalitas yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi yang rendah dan kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh

karyawan. Loyalitas yang rendah menyebabkan perputaran karyawan menjadi tinggi. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawan (Kumar et al., 2010). Berikut ini merupakan tingkat perputaran karyawan CV Al-Achwan Tahun 2014-2017 yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Perputaran karyawan CV Al-Achwan Tahun 2014-2017

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

Sumber: Internal CV Al-Achwan, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terjadi jumlah perputaran karyawan yang tinggi pada tahun 2016 sebanyak 16 orang kemudian tahun 2015 sebanyak 11 orang dan tahun 2014 sebanyak 7 orang. Jumlah karyawan keluar paling sedikit terjadi pada tahun 2017 sebanyak 10 orang. Tingkat perputaran karyawan CV Al-Achwan menunjukkan angka di atas batas normal. Gillies (2013) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun.

Turnover yang cukup tinggi dapat disebabkan karena karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Setiap karyawan memiliki maksud dan kepentingan sendiri ketika masuk kedalam sebuah organisasi. Salah satu maksudnya mungkin dilandasi oleh keinginan mendapatkan uang, dan juga kebutuhan untuk eksistensi dirinya.

Menurut Dubrin (2015), pengertian dari motivasi kerja yaitu suatu keinginan yang ada didalam diri seseorang yang menjadi dasar ia menerima atau melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan biasanya mendorong karyawan tersebut agar bekerja sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja bisa mempengaruhi seseorang agar bersemangat kerja. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka ia cenderung tidak nyaman dan tidak bersemangat melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam pekerjaannya. Dengan demikian bisa dibilang bahwa semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri karyawan maka loyalitas dan kinerja juga akan semakin tinggi.

Selain motivasi kerja, pemberian kompensasi adalah salah satu faktor yang juga bisa memberikan pengaruh terhadap kesetiaan karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua hal yang bisa diperoleh seorang karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja bisa berupa kompensasi fisik dan juga non-fisik. Kompensasi adalah pemberian atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji yang ia dapat. Program kesejahteraan karyawan termasuk benefit dan service yang juga termasuk kompensasi merupakan pendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Kompensasi harus dikelola dengan benar agar bisa menciptakan kepuasan dari dalam diri karyawan. Dengan adanya kompensasi maka produktifitas sumber daya manusianya bisa dikelola, dipelihara dan dipertahankan dengan maksimal.

Ada dua komponen dari kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan juga kompensasi tidak langsung. Yang termasuk dalam kompensasi langsung yaitu gaji, upah, bonus, insentif dan komisi yang diperoleh seorang karyawan. Sementara itu kompensasi tidak langsung adalah tunjangan baik itu finansial dan non-finansial berupa jaminan kesehatan dan fleksibilitas tempat kerja.

Banyak perusahaan yang menghubungkan kinerja dan kompensasi terutama perusahaan-perusahaan modern. Kompensasi diberikan secara disengaja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa imbalan yang diberikan sesuai maka otomatis kinerja kerja mereka akan lebih maksimal. Pemberian imbalan yang bisa menambah semangat dan alasan bekerja dengan demikian mempengaruhi produktifitas kerja dalam perusahaan, dan bisa meminimalisir masalah terkait komitmen yang menjadi pokok bahasan pada masa kerja dijamin sekarang.

Tentu saja ukuran kompensasi yang diterima seorang karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ia miliki. Jika menurut karyawan tersebut kompensasi yang ia terima tidak sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan, maka tidaklah heran jika timbul rasa malas untuk melakukan pekerjaan walaupun sudah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kompensasi adalah salah satu unsur yang harus dipertimbangkan oleh sebuah organisasi. Jika kompensasi sesuai maka kinerja kerja karyawan tersebut juga cenderung baik dan semakin meningkat.

Menurut pendapat Dessler (2015) kinerja adalah pencapaian, yaitu hasil kerja yang diukur dengan standar dan persyaratan kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini Robbins (2013) berpendapat bahwa kinerja sebagai bentuk konkrit dari berhasil atau tidak berhasilnya seorang karyawan mengemban tugas yang diberikan kepadanya dengan landasan ukuran target kerja, kriteria dan hasilnya.

Penelitian yang dilakukan ini didasari oleh beberapa penelitian yang lebih dulu dilakukan terkait hubungan antara kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan. Beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Didalam penelitiannya Kasenda (2013) menemukan adanya hubungan yang signifikan pada kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara dari hasil penelitian yang dilakukan Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2013) diketahui bahwa terdapat relasi yang positif dari motivasi atas kinerja karyawan. Berbeda dengan hal itu, hasil penelitian Adeyinka Tella (2008) mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian Lydia Gomes (2017). Namun penelitian ini tetap menganalisis tentang loyalitas karyawan pada CV.AI-Achwan karena tingkat perputaran karyawan CV.AI-Achwan lebih dari 10 persen pertahun.

Berikut ini merupakan *research gap* yang ditemukan untuk menunjang penelitian mengenai loyalitas karyawan dan kinerja karyawan Cv. Al-Achwan.

Tabel 1.2 Research Gap

Issue	Peneliti	Hasil
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan	Musadieq (2017), Husni, Musnandi dan Faisal (2018)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
	Spakovska et al (2015)	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.	Husni, Musnandi dan Faisal (2018),	Ditemukan pengaruh yang positif dari motivasi terhadap loyalitas karyawan
	Spakovska et al (2015)	Motivasi kerja pengiriman tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Febriyanti (2011), Prawisdawati (2011), Sahlan, Mekel dan Irvan Trang (2015), Setiawan dan Dewi (2014), Fajar Kurniadi (2012), Desy Oktawati (2016), Medi Parokoso (2015), Yahyo , Handoyo Djoko W & Reni Shinta Dewi (2013)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi atas kinerja karyawan
	Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Fajar Kurniadi (2012), Desy Oktawati (2016), Medi Parokoso (2015), Yahyo , Djoko dan Dewi (2013), Azar dan Shafighi (2013),	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi pada kinerja karyawan.

	Rahayu, et al (2013), Analisa (2011)	
	Spakovska et al (2015)	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Putri (2014), Adiwibowo (2012), Preko and Adjetey (2013),	Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Spakovska et al (2015)	Loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari uraian yang dijelaskan pada latar belakang dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk melakukan analisis secara komprehensif dengan menggunakan judul penelitian “**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (studi pada karyawan CV Al-Achwan)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di lihat bahwa tingkat perputaran karyawan CV Al-Achwan mengalami fluktuasi dari tahun 2014 hingga tahun 2017. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawan (Kumar et al., 2010).

Berdasarkan uraian di atas, tingkat perputaran karyawan CV.Al-Achwan yang dikemukakan diatas maka dikembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
5. Apakah karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV Al-Achwan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan CV Al-Achwan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Al-Achwan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Al-Achwan.
5. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan CV Al-Achwan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan/informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam kaitannya dengan peningkatan loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak lain, sebagai bahan informasi dan pembandingan ketika melaksanakan penelitian yang sejenis selanjutnya dan untuk para peneliti lain sebagai implementasi dari pengaruh motivasi, kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk menyusun skripsi ini digunakan sistematika penulisan sebagaimana dibawah ini::

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab 1 ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang dari dilakukannya penelitian, kemudian perumusan masalah, tujuan

dari dilakukannya penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian dan juga sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab II ini penulis akan menjelaskan tentang teori atau literatur yang berkaitan dengan pembahasan termasuk hubungan antar variabel, penelitian yang telah dilakukan, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Didalam bab III ini akan dijelaskan tentang variabel penelitian, definisi operasional, cara menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, cara penulis mengumpulkan data dan juga cara penulisa melakukan analisis.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Didalam bab IV ini akan dijelaskan tentang hasil penelitian termasuk objek penelitian, analisis data dan juga implementasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Didalam bab V ini yang juga merupakan bab akhir, maka akan dijelaskan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, serta saran-saran yang bisa membantu objek penelitian dalam mengatasi masalah terkait kinerja kerja, loyalitas dan kompensasi.