

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram**

Sahar¹

Resky Setiawati²

Universitas Islam Al-Azhar Mataram

Email:saharunizar@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation, motivation and employee loyalty on employee performance. So that this research variable consists of 3 (three) independent variables namely compensation (X1), motivation (X2), and employee loyalty (X3) and the dependent variable is employee performance (Y). The population of this research is Lombok Post Mataram employees who are involved in the company. This type of research used in this research is associative research. Samples were taken using purposive sampling where employees were made into a sample of 36 people. Data obtained by crossing 36 questionnaires on respondents in the Lombok Post Mataram.

Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that employee compensation, motivation and loyalty have a significant effect on employee performance as evidenced by the regression coefficient value $Y = 2.458 + 0.340X1 + 0.241X2 + 0.592X3$. The results of this study also show that compensation (X1), motivation (X2) and employee loyalty (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) with a calculated F value > F table ($86.521 > 2.90$) and an Adjusted R Square of 0.880. Through t test analysis, each variable x has t arithmetic > t table, namely compensation ($2,357 > 2,034$) motivation ($2,156 > 2,034$) and loyalty ($4,565 > 2,034$). And loyalty variable is the most dominant variable influencing employee performance (Y) which is indicated by the highest beta coefficient value that is equal to 0.592.

Keywords: Compensation, Loyalty, Motivation.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yang dirancang dengan benar untuk mencapai suatu keberhasilan bersama maka karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan. Perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara adil sangat diperlukan. Apabila karyawan memandang

bahwa kompensasi yang diberikan tidak adil dan tidak memadai maka produktifitas dan kinerja karyawan akan turun.

Tidak hanya pemberian kompensasi yang berupa insentif dan bonus saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, tetapi perusahaan itu sendiri juga harus memperhatikan motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi karyawan dapat menghambat kinerja karyawan. Di kalangan para teoritis dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya.

Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Andromike (2014: 3)¹ loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan saat ditempat kerja dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Demikian pula pada PT. Suara Nusa Media Pratama (Lombok Post) yang perlu memperhatikan bagaimana kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan kemajuan perusahaan dengan memperhatikan faktor kompensasi, motivasi dan loyalitas karyawan. Namun demikian karyawan Lombok Post diketahui tingkat kinerja yang kurang Optmal sehingga perlu untuk diteliti bagaimana perusahaan memotivasi karyawannya untuk bekerja dan bagaimana tingkat loyalitas karyawan serta apa dampak dari faktor kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja dan

¹Andromike Minaldi, dkk. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Belajar Balam Indragiri Hulu, JOM FEKON, Vol.1, No. 2, h.3, 2014.

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2015:417)² 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 financial langsung dan pembayaran financial tidak langsung.

Motivasi

Menurut DuBrin (2015)³ motivasi adalah keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dilakukan seseorang menuju tujuan dan aktifitas yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi kerja dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Malayu (2012:143)⁴ motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Loyalitas

Menurut Andromike (2014: 3)⁵ loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan saat ditempat kerja dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Kinerja karyawan

Menurut Suwatno dan Donni (2013:196)⁶ kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Organisasi yang berhasil dan efektif

²Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management* (14 29th edition). Jakarta : Salemba Empat.

³Dubrin, A.J. 2015. *Human Relation Interpersonal Job*. Oriented Skills 12th ed. States : Person Education.

⁴Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

⁵Andromike Minaldi, dkk. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Belajar Balam Indragiri Hulu, JOM FEKON, Vol.1, No. 2, h.3, 2014.

⁶Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2014:6)⁷. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

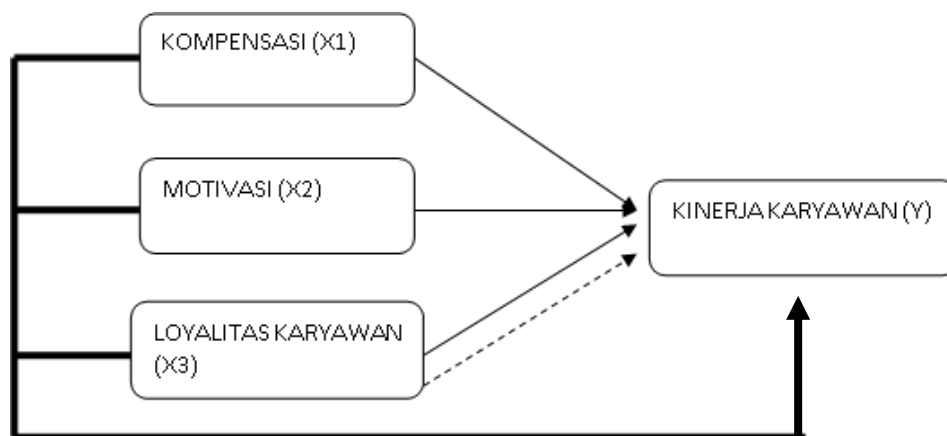
Penelitian Terdahulu

Penelitian Supriyono (2009) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan PT. Pabelan. Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang baik akan menciptakan karyawan yang baik pula.

Resti Lutfitasari (2014), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset D.I Yogyakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta.

Rerangka

Konseptual



Gambar 2.1
Bagan Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

⁷Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pembangunan Kompensasi. SDM (Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Suara Nusa Media Pratama (Lombok Post), yang beralamat di Jl. Tgh. Faisal No. 33 Swete (Graha Pena Lombok Post), Kelurahan Babakan, Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik:

1. Kuisioner (Angket)
2. Wawancara
3. Studi Kepustakaan

Populasi dan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi, yaitu seluruh karyawan pada Lombok Post sebanyak 39 karyawan.

Identifikasi Variabel

1. Variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X1), motivasi (X2) dan loyalitas (X3).
2. Variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (kinerja karyawan)

X1 = Variabel Independen (kompensasi)

X2 = Variabel Independen (motivasi)

X3 = Variabel Independen (loyalitas)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analais Data

a. Uji Realibilitas

Hasil pengujian Reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.1Hasil Pengujian Realibelitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	.763	0,6	Realibel
2	Motivasi	.770	0,6	Realibel
3	Loyalitas	.744	0,6	Realibel
4	Kinerja	.769	0,6	Realibel

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

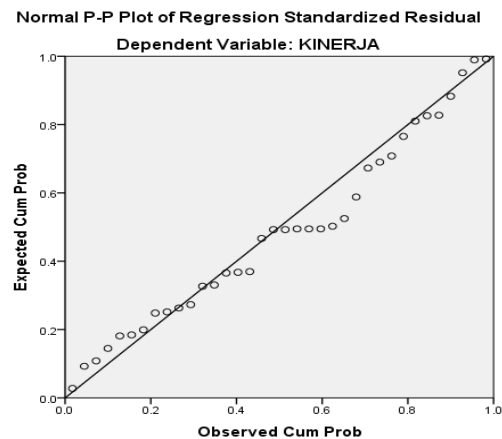
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukka bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini sudah realibel.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Adapun hasil grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : hasil pengujian data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal. Jadi dapat disimpulkan model regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Multikolonieritas

Adapun hasil pengujian multikolonierita dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.458	2.044		1.203	.238		
KOMPENSASI	.340	.144	.338	2.357	.025	.167	6.005
MOTIVASI	.241	.112	.249	2.156	.039	.257	3.897
LOYALITAS	.592	.130	.438	4.565	.000	.372	2.689

a. Dependent Variable: KINERJA

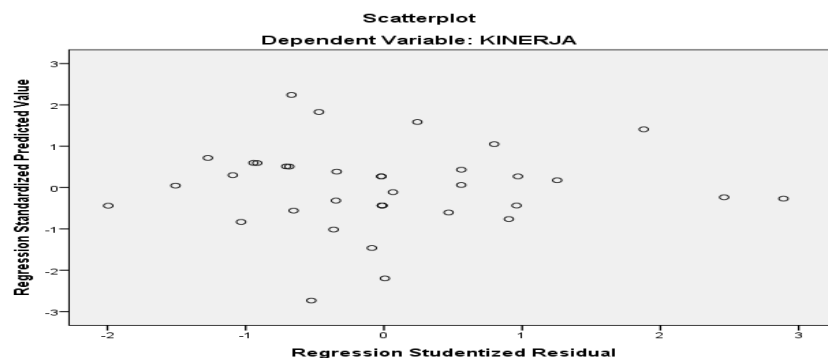
Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel bebas dalam persamaan mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil dari gambar grafik dari uji heteroskedastisitas menggunakan bantuan aplikasi program SPSS.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dari titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik membentuk pola tertentu. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada penelitian ini data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengujian regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.458	2.044		1.203	.238
1 KOMPENSASI	.340	.144	.338	2.357	.025
MOTIVASI	.241	.112	.249	2.156	.039
LOYALITAS	.592	.130	.438	4.565	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Hasil pengelolaan SPSS dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,458 + 0,340X_1 + 0,241X_2 + 0,592X_3 + e$$

Nilai a (konstanta) sebesar 2,458 yang artinya bahwa apabila variabel kompensasi, motivasi dan loyalitas jika nilainya 0 maka besarnya variabel kinerja adalah 2,458.

Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,340 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan satu satuan variabel kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram sebesar 0,340. Dengan demikian, semakin besar kompensasi yang diberikan Lombok Post maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan pada Lombok Post Mataram.

Koefisien regresi pada variabel motivasi (X₂) sebesar 0,241 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram sebesar 0,241. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang diberikan Lombok Pot maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan pada Lombok Post Mataram.

Koefisien regresi pada variabel loyalitas (X3) sebesar 0,592 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan satu satuan variabel loyalitas dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram sebesar 0,592. Dengan demikian, semakin tinggi loyalitas yang diberikan Lombok Post maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan pada Lombok Post Mataram.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial) Taraf Signifikan 5%

Variabel	Nilai thitung	Nilai ttabel	Signifikansi	keterangan
Kompensasi	2.357	2,036	.025	Signifikan
Motivasi	2.156	2,036	.039	Signifikan
Loyalitas	4.565	2,036	.000	Signifikan

sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel adalah sebesar 2,036 nilai t tabel tersebut didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $36 - 4 = 32$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 32.

Variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.357 > 2,036$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.156 > 2,034$ dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Loyalitas memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.565 > 2,034$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan) Taraf Signifikan 5%

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	283.766	3	94.589	86.521	.000 ^b
1 Residual	34.984	32	1.093		
Total	318.750	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LOYALITAS

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai df pembilang N1 adalah 3 dan df penyebut (N2) adalah 32. Nilai N1 juga dapat dihitung dengan rumus $4-1 = 3$ dan N2 dapat dihitung dengan rumus $36-4 = 32$. Hal ini menyatakan bahwa F tabel terdapat pada kolom 3 pada df pembilang dan kolom 32 pada df penyebut yaitu sebesar 2,90.

Melihat nilai F hitung dan F tabel pada penelitian ini. Maka dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai lebih besar dari F tabel yaitu $86.521 > 2,90$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000^b karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara signifikan bahwa H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja diterima.

a. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan Lombok Post semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100%, artinya variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.880	1.046

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LOYALITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,880 (88,0%). Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup tinggi. Selanjutnya sisa dari nilai R square yaitu sebesar 0,12(12%) adalah merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dimana variabel Kompensasi memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,357 > 2,036$. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai karyawan dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal karena karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi diberikan perusahaan antara lain untuk menghargai hasil kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk semakin bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sedangkan dengan kompensasi yang lebih akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dimana variabel Motivasi memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,156 > 2,036$. Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram. Hal ini dapat dilihat dari pemberian motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan keinginan para karyawan, dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dimana variabel Loyalitas memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,565 > 2,036$. Secara parsial Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram. Hal ini dapat dilihat dari loyalitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil analisis koefisien beta menunjukkan bahwa variabel yang memiliki koefisien yang paling besar adalah Loyalitas dengan nilai koefisien beta 4,774. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya loyalitas karyawan yang tinggi maka kompensasi dan motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, karena loyalitas karyawan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidar Akbar (2015) membuktikan bahwa pengaruh yang paling dominan adalah variabel loyalitas karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0.964.

Hasil analisis koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,880 atau sebesar 88,0%, menunjukkan kemampuan variabel independent yang terdiri dari kompensasi (X1), motivasi (X2) dan loyalitas (X3) dalam menjelaskan variansi variabel dependen sudah tinggi. Selanjutnya sisa dari nilai R square yaitu 0,12 atau sebesar 12% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak terbatas pada variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang bias mendorong kinerja karyawan. Agar kinerja dapat tercapai dengan baik, maka hendaknya manajer Lombok Post Mataram tetap memperhatikan variabel tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis yang digunakan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi, motivasi dan loyalitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari perhitungan program spss dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel kompensasi $2.357 > 2.036$, variabel motivasi $2.156 > 2.036$ dan variabel loyalitas $4.565 > 2.036$.
2. Ada pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari variabel Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $86.521 > 2,90$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000^b$.

3. Berdasarkan hasil uji spss dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien beta (uji β) yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah variabel Loyalitas (X3). Hal ini dapat dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* masing-masing variabel bebas yang tinggi yaitu variabel bebas Loyalitas (X3) dengan nilai *unstandardized coefficient* sebesar 0,592 dan nilai dua variabel bebas lainnya yang lebih kecil yaitu variabel Kompensasi(X1), Motivasi (X2) dengan nilai *unstandardized coefficient* sebesar 0,340 dan 0,241

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah peneliti sajikan diatas, peneliti dapat memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pimpinan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andromike Minaldi, dkk. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Belajar Balam Indragiri Hulu, JOM FEKON, Vol.1, No. 2, h.3, 2014.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management* (14th 29th edition). Jakarta : Salemba Empat.
- Dubrin, A.J. 2015. *Human Relation Interpersonal Job. Oriented Skills* 12th ed. States : Person Education.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pembangunan Kompensasi. SDM (Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.