

KOMPENSASI, KINERJA, KEPUASAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN PATH ANALYSIS STUDI PADA BPRS HIK

Berlianingsih Kusumawati

Sulistyo Seti Utami

Program Studi S1 Manajemen STIE Ahmad Dahlan Jakarta

E-mail: berlianingsihkusumawati@yahoo.co.id

sulistyo_setiutami@yahoo.com

Abstract

This study aims to: (1) to analyze the influence of compensation on employee loyalty, (2) to analyze the effect of the performance of the employee against employee loyalty, (3) to analyze the effect of job satisfaction on employee loyalty, and (3) to analyze the effect of compensation, employee performance and satisfaction working simultaneously on employee loyalty. The research method used descriptive-quantitative approach path analysis. Path analysis is a technique for analyzing the causal relationships that occur in multiple regression if the independent variables affect the dependent variable not only directly, but also indirectly. The results of this study concluded that: first, compensation Directly Affects the loyalty. Second, the performance Directly Affects the loyalty. Third, satisfaction Directly Affects the loyalty. Fourth, Compensation indirect effect on loyalty through the performance and through. Fifth, Performance indirect effect on loyalty through compensation amounting and through the satisfaction. And sixth, Satisfaction indirect effect on loyalty through compensation of and through the performance.

Kata Kunci: kompensasi, kinerja, kepuasan, loyalitas

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Oleh karena itu karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan. Oleh karenanya karyawan disebut sebagai sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan. Itulah sebabnya pentingnya mengelola SDM dengan baik. Karena mengelola SDM tidak mudah dan memerlukan perlakuan khusus. Penanganannya berbeda dengan penanganan mesin atau alat lain yang mudah dikendalikan dan

diketahui atau dilihat jika ada masalah.

Perusahaan yang mampu mengelola SDM-nya dengan baik, dapat dipastikan perusahaan-nya akan terus mengalami kemajuan dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan karyawan atau SDMnya. Ada beberapa masalah yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan karyawan adalah adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan ini dapat menimbulkan dampak yang akan merugikan perusahaan, seperti rendahnya

kinerja dan loyalitas karyawan. Rendahnya kinerja dan loyalitas karyawan juga berarti mengurangi kinerja atau produktivitas perusahaan. Konsekuensi lain yang akan ditanggung oleh perusahaan jika loyalitas karyawan rendah adalah dengan mudahnya karyawan keluar atau memilih perusahaan lain. Keluar masuknya karyawan dengan intensitas tinggi memerlukan biaya yang tidak sedikit.

Itulah mengapa banyak perusahaan yang menginvestasikan dananya untuk kepentingan dan pengembangan SDM. Apalagi perusahaan berada dalam persaingan ketat. Perusahaan dituntut untuk melakukan banyak inovasi dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja perusahaan demi memenangkan persaingan. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan di antaranya dengan menumbuhkan loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2005), loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dengan demikian loyalitas karyawan merupakan dedikasi karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Dedikasi ini dapat dilihat tidak hanya dia berusaha keras terhadap pekerjaannya, tapi dia rela berkorban dan sepenuh hati membela perusahaan dalam kondisi tertentu. Lebih jauh Poerwopoespito (2004) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan di antaranya adalah: bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat menunjang atau mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, budaya organisasi, motivasi, budaya kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan telah dibuktikan baik secara empiris maupun teoritis. Secara teoritis, kenyataan ini dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terkait loyalitas karyawan. Misalnya hasil kajian yang telah dilakukan oleh Tastariwal, *et al.* (2015) menyimpulkan bahwa insentif kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap loyalitas karyawan. Sementara kompensasi telah teliti oleh Safitri (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Wibowo (2013) telah melakukan penelitian sebelumnya terhadap variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Variabel yang diujikan adalah *Leader Member Exchange* (LMN), motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, motivasi kerja maupun kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara Mariami (2013) menguji variabel motivasi dan pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Begitu juga faktor atau variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti insentif, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya berdasarkan studi yang telah dilakukan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian tentang loyalitas karyawan di atas yang menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Misalnya adalah insentif, budaya kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya. Rata-rata penelitian tersebut menggunakan satu sampai tiga variabel independen dalam satu objek atau

tempat penelitian. Atas dasar itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang loyalitas karyawan dengan semua variabel independen yang telah diujikan pada penelitian sebelumnya pada satu objek atau tempat penelitian dengan variabel dependen yang sama yaitu loyalitas karyawan.

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini tidak hanya untuk mengetahui dan menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen, tapi juga akan diketahui variabel mana yang paling dominan atau memiliki pengaruh yang kuat atau sangat kuat terhadap loyalitas karyawan. Variabel yang dominan inilah yang akan menjadi perhatian khusus terkait dengan dengan loyalitas karyawan.

TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

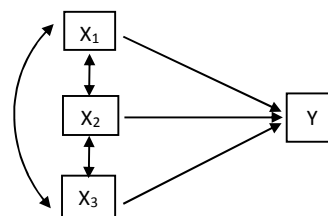
1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung;
2. Menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung;
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung;
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

METODE

Desain penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif. Pendekatan deskriptif berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dalam

penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian penelitian ini juga merupakan penelitian kausal (sebab akibat). Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan BPRS HIK dengan jangka waktu kurang lebih 6 (enam) bulan.

Terdapat 4 (empat) variabel yang akan diuji dalam penelitian ini. Terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (independen) dan 1 (satu) variabel terikat (dependen). Variabel bebas terdiri dari kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Jalur Antarvariabel

Gambar di atas menunjukkan hubungan antar variabel. Variabel independen ditunjukkan atau disimbolkan dengan X (X_1 sampai dengan X_3) sedangkan Y mewakili variabel dependen. Dimana X_1 adalah Kompensasi, X_2 Kinerja, dan X_3 Kepuasan. Sementara variabel Y adalah loyalitas karyawan.

Gambar tersebut juga menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung, dan secara tidak langsung melalui X_2 dan X_3 . Pengaruh X_2 secara langsung terhadap Y dan tidak langsung melalui X_1 dan X_3 . Pengaruh langsung X_3 terhadap Y dan tidak langsung melalui X_1 dan X_2 .

Berdasarkan sumbernya, data penelitian merupakan data sekunder dan data primer.

Data sekunder diperoleh melalui kajian literatur, profil perusahaan, dan data lain yang relevan. Sedangkan data primer diperoleh dari sumbernya langsung yaitu dari para responden penelitian yang dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pilihan jawaban menggunakan skala linkert 1 sampai 5. Dimana 1 untuk skor Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Netral/tidak Tahu (N), 4 Setuju (S) dan 5 Sangat Setuju (SS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di BPRS HIK baik di pusat maupun di cabang, sedangkan jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut.

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

Ket.:

n : jumlah sampel
N : jumlah populasi
e : batas toleransi kesalahan

Dalam mengimplementasikan rumus Slovin di atas, perlu ditentukan batas toleransi kesalahan yang dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Pada penelitian ini tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5%.

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r) di atas 0,03 (Sugiono, 2013).

Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha yang dihitung menggunakan SPSS lebih dari 0,8 (Sarwono, 2011).

Sementara pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui disrtibusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. (Nugroho, 2005). Dalam penelitian ini, uji normalitas dengan Rasio skewness dan rasio kurtosis dan Normal Probality Plot (P-P Plot).

Rasio skewness dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewness adalah nilai skewnes dibagi dengan standard error skewness, sedangkan rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error kurtosis. Sebagai pedoman, menurut Santoso (2000) bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal.

Sedangkan jika menggunakan Normal Probality Plot (P-P Plot), suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variable independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011).

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2011) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian, baik langsung maupun tidak langsung, pada penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel terganggunanya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Menghitung pengaruh langsung (*direct effect/DE*)

- Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
- Pengaruh Kinerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*).

- Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja (X_2)
- Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_3)

- Pengaruh Kinerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kompensasi (X_1)
- Pengaruh Kinerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_3)
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kompensasi (X_1)
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja (X_2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan terhadap karyawan BPRS HIK yang berada di kantor pusat (Ciledug), kantor cabang Ciledug (cabang I) dan kantor Cempaka Putih (Cabang II). Adapun jumlah karyawan atau responden yang berada di kantor tersebut adalah:

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

Kantor	Jumlah Responden
Kantor Pusat	56
Cabang I	23
Cabang II	10
Jumlah	89

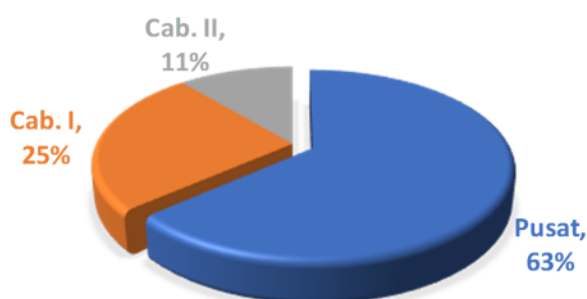
Berdasarkan jumlah responden sebagaimana tabel di atas, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 98 orang. jika sampel penelitian ditentukan sampel berdasarkan rumus slovin, maka jumlah yang seharusnya dijadikan sampel sebanyak 68 orang atau 76% dari total populasi. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 orang atau sebanyak 78% dari total populasi. Adapun komposisi sampel berdasarkan tempat atau kantor sebagai berikut.

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

Kantor	Jumlah Sampel
Kantor Pusat	$(56/89) \times 70 = 44$ orang
Cabang I	$(23/89) \times 70 = 18$ orang
Cabang II	$(10/89) \times 70 = 8$ orang
Jumlah	70 orang

Persentase sampel untuk setiap kantor dapat dilihat pada gambar berikut. Jika dilihat dari jumlah sampel pada masing-masing tempat penelitian, maka sampel yang paling banyak diambil adalah pada kantor pusat, karna jumlah karyawannya lebih banyak.

Jika dilihat dari jenis kelaminnya, sampel pada penelitian ini didominasi oleh perempuan. Jumlah perempuan dalam sampel penelitian ini adalah 56% atau 28 orang, sedangkan sampel dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (44%).

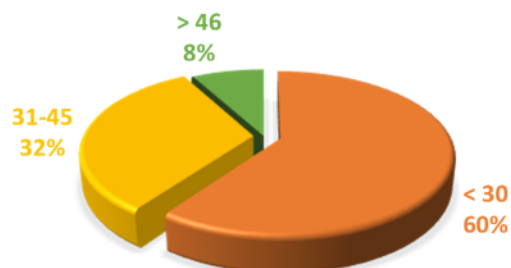


Sumber: data diolah, 2015

Gambar 2. Persentase Sampel Berdasarkan Kantor

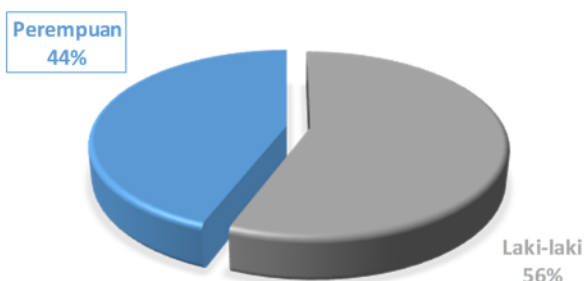
HIK ini mayoritas staff, juga lebih mudah untuk ditemui dan bersedia untuk mengisi kuesioner.

Karena responden didominasi oleh usia di bawah 30 tahun, hal ini berkaitan dengan rata-rata lama bekerja. Dengan demikian usia kerja responden didominasi oleh kurang dari satu tahun. Usia kerja responden sebanyak 27 orang atau 54% memiliki lama bekerja kurang dari satu tahun. Sedangkan responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang atau 34%. Sementara sisanya sebanyak 6 orang atau 12% lama bekerja lebih dari 5 tahun.



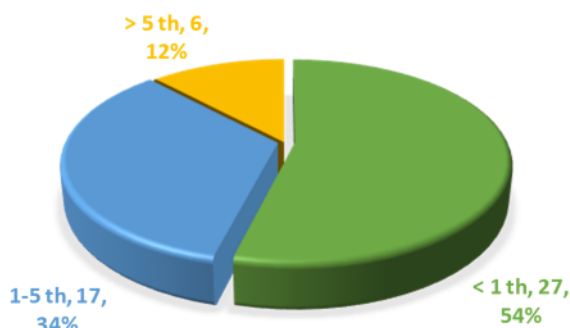
Sumber: data diolah, 2015

Gambar 4. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Usia



Sumber: data diolah, 2015

Gambar 3. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: data diolah, 2015

Gambar 5. Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

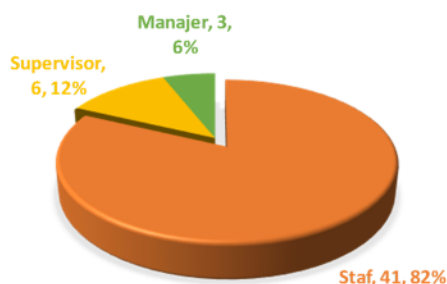
Usia responden didominasi kurang dari 30 tahun sebanyak 60%. Disusul oleh usia berkisar antara 31 sampai dengan 45 tahun sebanyak 32% atau 16 orang, dan selebihnya 4 orang atau 8% berusia lebih dari 56 tahun. Responden atau sampel penelitian didominasi oleh kurang dari 30 tahun karena selain karyawan pada BPRS

Usia dan lama bekerja akan menentukan jabatan seseorang dalam pekerjaan. Karena responden didominasi dengan usia kurang dari 30 tahun dan lama bekerja kurang dari tahun, maka jabatannyapun masih tergolong rendah (staff). Berdasarkan jabatannya, responden

dibagai tiga jabatan, yati staff, supervisor, dan manager. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data random, dengan memiliki peluang yang sama untuk dipilih, sampel atau responden penelitian dilihat dari jabatannya, terdiri dari staff sebanyak 41 orang atau 82%, supervisor 6 orang atau 12%, dan manager sebanyak 3 orang atau 6% (Gambar 6).

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan apakah instrumen atau kuesioner dalam penelitian ini adalah benar atau tidak. Kebenaran kuesioner dalam penelitian dapat diketahui dengan melakukan uji validitas dan realibilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas (valid atau tidaknya) item kuesioner penelitian. Data dari hasil penyebaran kuesioner dianggap efektif untuk mengungkap masalah dan mewakili dari seluruh sample apabila data tersebut valid. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian menggunakan rumus statistik Koefisien Korelasi Pearson.



Sumber: data diolah, 2015

Gambar 6. Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

Hasil perhitungan terhadap setiap butir instrumen (pertanyaan) penelitian baik item instrumen Kompensasi (X_1), Kepuasan (X_2), Kinerja (X_3) maupun instrumen Loyalitas (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (r) di atas 0,3. Artinya setiap butir pertanyaan memenuhi syarat atau valid. Karena menurut Sugiyono (2013) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau paling kecil 0,3, maka butir instrumen

dinyatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi terhadap butir instrumen menunjukkan nilai di atas 0,3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	Nilai Korelasi				Ket
	X_1	X_2	X_3	Y	
1	0,427	0,455	0,916	0,991	Valid
2	0,583	0,590	0,988	0,991	Valid
3	0,860	0,891	0,988	0,991	Valid
4	0,431	0,601	0,988	0,991	Valid
5	0,436	0,453	0,916	0,991	Valid
6	0,762	0,855	0,988	0,991	Valid
7	0,514	0,520	0,968	0,991	Valid
8	0,369	0,378	0,968	0,732	Valid
9	0,860	0,891	0,968	0,732	Valid
10	0,368	0,347	0,968	0,991	Valid

Sumber: data diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dilakukan menghasilkan data yang reliabel (konsisten). Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan uji reliabilitas cronbach's alpha dengan bantuan SPSS. Hasil atas pengujian reliabilitas terhadap 10 butir instrumen penelitian, baik butir instrumen Kompensasi (X_1), Kepuasan (X_2), Kinerja (X_3) maupun instrumen Loyalitas (Y) menunjukkan hasil yang reliabel, karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,8.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	cronbach's alpha	Ket.
1	X_1	0,819	Reliabel
2	X_2	0,994	Reliabel
3	X_3	0,838	Reliabel
3	Y	0,989	Reliabel

Sumber: data diolah, 2015

Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Oleh karena itu uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang perlu dilakukan

dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data dan uji multikolinieritas.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Beberapa cara bisa dilakukan untuk melakukan uji normalitas, diantaranya adalah dengan skewness dan kurtosis, dan Normal P-P Plot.

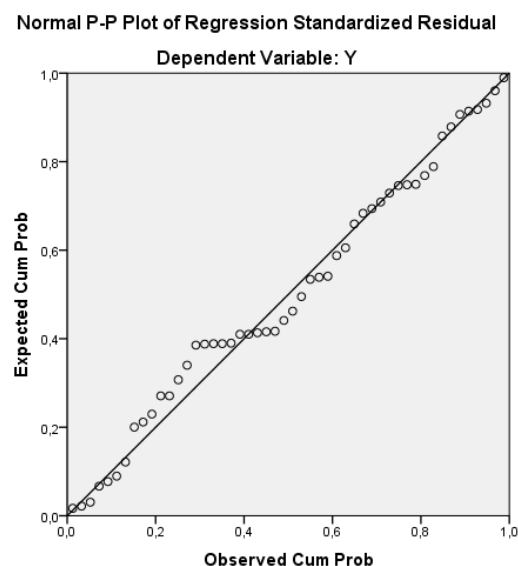
Rasio skewness dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewness adalah nilai skewness dibagi dengan standard error skewness, sedangkan rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error kurtosis. Sebagai pedoman, menurut Santoso (2000) bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal.

Berdasarkan hasil uji, nilai Skewness adalah $(-0,069) / (0,337) = -0,20475$. Sedangkan nilai Kurtosis adalah $(0,041) / (0,662) = 0,061934$. Dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Karena rasio kurtosis dan skewness berada pada rentang -2 hingga +2.

Uji normalitas juga dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot. Kriteria data residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-P Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

Pada gambar 7 dapat dilihat sebaran titik-titik. Karena sebaran titik-titik mendekati garis lurus, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Sedangkan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2009).



Sumber: data diolah, 2015

Gambar 7. Hasil Uji Normalitas dengan P-P plot

Nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X_1) adalah 1,185, nilai VIF variabel Kepuasan (X_2) 1,017, dan nilai VIF Kinerja (X_3) adalah 1,167. Sedangkan Tolerance-nya 0,0844 untuk variabel kompensasi (X_1), 0,983 untuk variabel Kepuasan (X_2) dan 0,857 untuk variabel Kinerja (X_3). Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS,

maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Kelayakan Model

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) di sini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujianya seperti One Way Anova.

Nilai prob. F hitung (output SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. Berikut adalah hasil uji kelayakan model dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan olah data, nilai prob. F hitung (sig.) nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi, Kepuasan, terhadap Loyalitas Karyawan.

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dapat dilihat dengan mengetahui nilai signifikansi pada nilai koefisien untuk setiap variabel. Sebelumnya perlu dibangun hipotesis terlebih dahulu untuk setiap variabel baik pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F).

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja terhadap loyalitas karyawan
- H₄ : terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan olah data nilai sig. variabel kompensasi adalah 0,002 lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian H1.0 ditolak dan menerima H1.1. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tastariwal, *et al.* (2015), Safitri (2015), dan afizal, *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan.

Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,005. Karena nilai sig. < dari 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian H2.0 ditolak dan H2.1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Saputra (2016), Wibowo dan Susanto (2013), dan Mariami (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

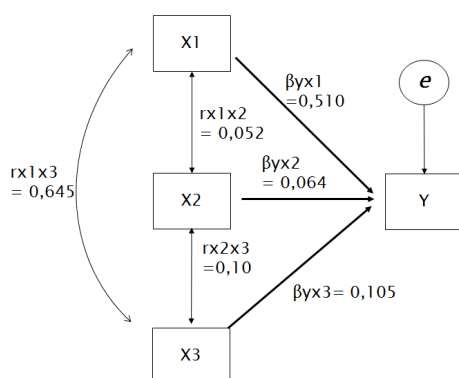
Hasil uji t pada tabel di atas juga menyimpulkan H3.0 ditolak dan H3.1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan kinerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel kinerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,005. Kinerja memengaruhi loyalitas karyawan juga telah dibuktikan oleh Wibowo dan Mariami (2013).

Sementara untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel kompensasi, kepuasan, dan kinerja secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari nilai signifikasi pada uji F. Berdasarkan olah data nilai signifikasi nilainya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, maka H4.0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan ditolak. Sedangkan H4.1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan diterima.

Analisis Jalur

Menurut Robert D. Retherford, analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga tidak secara langsung (Basuki dan Prawoto, 2016). Langkah-langkah dalam analisis jalur adalah pertama menentukan nilai koefisien beta, kedua menentukan nilai korelasi antar variabel bebas, dan ketiga, menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan ilustrasi di bawah ini, diketahui nilai koelasi (r) $X_1 \leftrightarrow X_2$ sebesar 0,052, nilai korelasi $X_2 \leftrightarrow X_3$ sebesar 0,10 dan $X_1 \leftrightarrow X_3$ sebesar 0,645.



Gambar 8 Nilai Koefisien Beta dan Korelasi antarvariabel

Selanjutnya adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Bebas	Beta	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Peng. Tdk Langsung	Total Pengaruh
			X1	X2	X3		
X1	0,51	0,2601		0,001697	0,03454	0,036237	0,29633
X2	0,064	0,004096	0,001697		0,000672	0,00646528	0,01056
X3	0,105	0,011025	0,03454	0,000672		0,03521175	0,04623
TOTAL						0,35313	0,35313
e						0,64686	

Sumber: data diolah, 2015

Dari perhitungan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa: kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,02601 dan tidak langsung melalui kinerja sebesar 0,001697 juga melalui kepuasan sebesar 0,03454. Kinerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,064 dan melalui kompensasi sebesar 0,001697 juga melalui kepuasan sebesar 0,000672. Kepuasan berpengaruh secara langsung sebesar 0,105 terhadap loyalitas karyawan juga berpengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 0,03454 dan juga melalui kinerja sebesar 0,000672.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan pada bab sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan beberapa poin kesimpulan, yaitu:

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas (Y) sebesar 0,2601;
2. Kinerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas (Y) sebesar 0,0064;
3. Kepuasan (X_3) berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas (Y) sebesar 0,0011;
4. Kompensasi (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas (Y) melalui kinerja (X_2) sebesar 0,001697 dan melalui (X_3) sebesar 0,03454;

5. Kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas (Y) melalui Kompensasi (X_1) sebesar 0,001697 dan melalui kepuasan (X_3) sebesar 0,00002016;
6. Kepuasan (X_3) berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas (Y) melalui kompensasi (X_1) sebesar 0,03454 dan melalui kinerja (X_2) sebesar 0,00002

DAFTAR PUSTAKA

- Saputra, A., T., Bagia, I., W., Yulianthini, N., N., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4 Tahun 2016. Hal. 1-8*
- Wibowo dan Sutanto, 2013. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Departemen penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *AGORA. Vol. 1, No. 3.*
- Mariami, T., 2013. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Tesis. Sekolah Pascasarjana Univ. Sumatera Utara, Medan.*
- Ghozali, I., 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M., S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tastariwal, *et al.*, 2015. Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 4, No. 1, Februari 2015. Hal. 10 – 29.*
- Santoso, S., 2010. Kupas Tuntas Riset Eksperimen dengan Excel 2007 dan Minitab 15. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Safitri, R., 2015. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Karyawan pt. Putera lautan kumala Lines samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 3. Hal. 650-660*
- Afrizal *et. al.* 2012. Pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life), dan kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1, No. 1. ISSN 2302-0199. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala*