

**PENGARUH KOMPENSASI, PRODUKTIVITAS DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PADA DIVISI MARKETING
PT. PETROSIDA GRESIK CABANG SERANG**

Oleh :

Agus Sriyanto¹⁾ agusngegreen@yahoo.co.id

Zulvia Khalid²⁾ zyllanrova@yahoo.com

^{1,2)}Fakultas Ekonomi Univesitas Budi Luhur Jakarta

ABSTRAKSI

Karyawan merupakan unsur penting dalam menunjang aktivitas perusahaan, tanpa karyawan maka perusahaan tidak dapat beraktivitas walaupun perusahaan memiliki teknologi modern sekalipun. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja karyawan meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Para manajer perusahaan dituntut untuk ikut berperan aktif memajukan usahanya baik dibidang jasa maupun manufaktur terutama sumberdaya manusianya. Maka manajer dituntut Upaya untuk melakukan hal tersebut diantaranya dengan cara meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja karyawan. Tujuan penelitian yang ingin diungkapkan dan yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh bukti empirik tentang pengaruh antara kompensasi, produktivitas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi sebanyak 398 dan setelah dihitung menggunakan kaidah sampel yang digunakan sebagai sumber adalah dengan rumus Slovin menjadi 80 sampel. Berdasarkan hasil perhitungan dijelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) tidak ditolak, yaitu terdapat pengaruh antara variabel independen Kompensasi (X1) dengan variabel dependen produktivitas (X2). Hipotesis kedua (H2) juga tidak ditolak, yaitu terbukti terdapat pengaruh antara variabel Produktivitas (X2) dengan dependen Loyalitas (X3). Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini juga tidak ditolak, yaitu terdapat pengaruh antara loyalitas (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Dan Hipotesis ke empat (H4) penelitian ini juga tidak ditolak, hipotesis ke empat menggunakan uji regresi dengan uji f bahwa variabel independen Kompensasi (X1) Produktivitas (X2), Loyalitas (X3) secara simultan mempunyai kemampuan menjelaskan secara signifikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas, Loyalitas, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employees are a crucial element in supporting the company's activities, without the employee then the company can not move even though the company has modern technology .that companies should pay attention to their employees so that employees can improve productivity and employee loyalty increases as expected company manager charged to participate actively promote its business both in services and manufacturing, especially resource managers .effort required to do so such as by way of increasing labor productivity and loyalty research. want disclosed and who want to achieve is to obtain empirical evidence about the influence of Compensation, productivity and loyalty to the performance .Population of 398 and after the sample is calculated using a rule that is used as the source is to be 80. Slovin formula calculations explained that the first hypothesis (H1) is not denied, that there is influence between the independent variable Compensation (X1) with the dependent variable tivas product (X2). The second hypothesis (H2) was also not rejected, that is proven there are influence between variable Productivity (X2) with dependent Loyalty (X3). The third hypothesis (H3), this study also was not denied, that there are influence between loyalty (X3) with employee performance (Y). And the fourth hypothesis (H4), this study also was not rejected, the fourth hypothesis using regression test with a test that the variables f independent Compensation (X1) Productivity (X2), Loyalty (X3) simultaneously have the ability to significantly explain the dependent variable is the employee's performance (Y).

Keywords: Compensation, Productivity, Loyalty, employee performance

Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan menggunakan beberapa faktor produksi untuk menunjang terlaksananya kegiatan perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting di dalam suatu perusahaan karena manusialah yang dapat mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi lain yang ada dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu melakukan kegiatan yang telah direncanakan. Karyawan merupakan unsur penting dalam menunjang aktivitas perusahaan, tanpa karyawan maka perusahaan tidak dapat beraktivitas walaupun perusahaan memiliki teknologi modern sekalipun. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja karyawan meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output optimal*.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Meningkatnya produktivitas kerja dan loyalitas karyawan dalam perusahaan ataupun organisasi akan meningkatkan kesejahteraan perusahaan ataupun organisasi dan juga kesejahteraan secara nasional, hal ini telah telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja yang tinggi dapat ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan banyak barang-barang maupun jasa.

Pemberian kompensasi yang layak dan adil merupakan bentuk balas jasa terhadap hasil kerja karyawan. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber

daya manusianya. Bila program kompensasi yang didalamnya mencakup sistem pengupahan tidak di administarsikan secara tepat, perusahaan dapat kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk mencari, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Kalaupun karyawan tidak keluar mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas serta loyalitas kerja mereka.

Faktor lain yang merupakan bagian kompensasi adalah tunjangan. Tujuan diberikannya tunjangan untuk meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan. Perhatian perusahaan dalam bentuk tunjangan diharapkan mampu mempertahankan karyawan agar lebih setia pada perusahaan. Semakin baik tunjangan diberikan perusahaan kepada karyawan maka diharapkan semakin meningkat produktivitas dan loyalitas kerja karyawan.

Sebagai perusahaan pupuk yang dikenal masyarakat selaku sahabat petani serta pabrik pupuk terlengkap dan terbesar di Asia PT.Petrosida Gresik cabang Serang tidak cukup hanya memikirkan pelanggan saja akan tetapi juga melakukan evaluasi intern yang

berkelanjutan santara lain berupa kompensasi, produktivitas dan loyalitas serta masih banyak lagi di lingkup sumber daya manusia untuk pencapaian kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Mengacu pada uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul " Pengaruh Kompensasi,Produktivitas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Divisi Marketing PT. Petrosida Gresik Cabang Serang "

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas?
2. Apakah produktivitas berpengaruh positif terhadap loyalitas ?
3. Apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, produktivitas dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin diungkapkan dan yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh bukti empirik tentang pengaruh antara kompensasai,produktivitas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dalam aspek teori (keilmuan) adalah untuk mengetahui

korelasi antara kompensasi, produktivitas dan loyalitas dengan kinerja karyawan. Kegunaan penelitian dalam aspek praktis adalah untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang kompensasi, produktivitas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kompensasi

Rivai ,(2004:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Istilah kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas dari pada sekedar pemberian upah dan gaji, konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "*employers*" maupun "*employees*" baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*) (Martoyo, 2000 : 126).

Handoko (2001:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari kerja karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan suatu masalah yang kompleks dan paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi.. Sedangkan menurut Umi Sukanti (1989) Kompensasi adalah uang dan jaminan yang diberikan kepada pegawai sebagai penukar dari kerja mereka.

Menurut Rivai (2004:359) Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada karyawan. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan. Kompensasi yang tinggi merupakan harapan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan lebih termotivasi

- untuk lebih giat bekerja karena adanya kompensasi yang tinggi.
2. Mempertahankan Karyawan yang Ada. Karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akan berakibat timbulnya perputaran karyawan semakin tinggi. Kompensasi yang cukup tinggi dapat mencegah terjadinya keluarnya karyawan dari perusahaan.
 3. Menjamin Keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.
 4. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.
 5. Mengendalikan Biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar, dengan demikian bisa jadi kompensasi sangat merugikan karyawan.
 6. Mengikuti Aturan Hukum.
Sistem upah dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin kemenuhan kebutuhan karyawan.
 7. Meningkatkan Efisiensi Administrasi
Sistem pengupahan dan pengupahan hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari

kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (Umar,2003:9).

Menurut Muchdarsah Sinungan (1994:12) produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang persatuan waktu baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Menurut Simamora, (1997:612): Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Loyalitas kerja

Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, sedangkan Ghiselli dan Brown (dalam As'ad,1991) menyatakan bahwa kerja adalah aktifitas fisik, psikis maupun sosial yang mengarah pada tujuan tertentu.

Kadarwati,(2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers & Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik pribadi, merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi

tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi *social*, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, diimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.

- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyaawn memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi :adanya fasilitas-fasilitas kerja,tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Prestasi kerja dan Kinerja

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu (Joseph Tiffin, dalam Manullang, 1981 : 118). Menurut Henry Simamora (2001 : 415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan

memotivasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 1994 : 135).

Kinerja dan Penilaian Kinerja

Kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai, (2005:14).

Rivai (2005:17) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Rivai,(2005:17)Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, penilaian kinerja akan memberi manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM dan perusahaan. Ditambahkan oleh Rivai (2005:19) bahwa penilaian kinerja merupakan :

1. Alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.
2. Satu cara untuk penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.
3. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.

Menurut Schuler dan Jackson (1999:11-12) kriteria kinerja yang dinilai adalah meliputi hal-hal berikut :

- a. Kriteria berdasarkan sifat, Yaitu kriteria yang memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan seperti loyalitas,keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin. Jenis kriteria ini

memusatkan pada bagaimana seseorang, bukan pada apa yang dicapainya.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu kriteria yang memusatkan pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Didalam hubungannya dengan citra perusahaan maka kriteria keperilakuan terbukti bermanfaat untuk meninjau kinerja karyawan dengan disusunnya sejumlah perilaku tertentu yang harus diikuti.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, yaitu kriteria yang berfokus pada hasil yang dicapai ketimbang bagaimana pekerjaan itu dihasilkan.

Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:324-340), metode penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dengan metode penilaian berorientasi masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya karyawan, selanjutnya umpan balik ini bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik penilaian ini meliputi : Skala peringkat (*Rating Scale*). Metode ini paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, dimana penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja

karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Keuntungan dari metode ini adalah biayanya murah dalam penggunaan dan pengembangannya, penilai membutuhkan sedikit pelatihan atau waktu untuk menyempurnakan formulir dan metode ini bisa digunakan untuk banyak karyawan. Karyawan tidak saja bertanggungjawab pada penyelia, tetapi bertanggungjawab kepada dirinya sendiri. Metode penilaian yang berorientasi masa depan, antara lain :

1. Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (Management By Objective).
3. Pusat Penilaian.

Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:311) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok Rivai yaitu :

1. Manager memerlukan evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja,

merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karir serta memperkuat kualitas hubungan antara manager dengan karyawan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas.
2. H2: terdapat pengaruh positif produktivitas dengan loyalitas.
3. H3: terdapat pengaruh positif loyalitas dengan kinerja karyawan.
4. H4: terdapat pengaruh positif kompensasi, produktivitas dan loyalitas dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Margono, 2003: 105). Sedangkan menurut Siegel, (1994) penelitian korelasional adalah penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih, dan juga pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, variabel variabel bebas (*independent*) adalah Kompensasi, dan disini terdapat *variabel intervening* (pemanding) yaitu produktivitas dan loyalitas sedangkan variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan/pernyataan yang pilihan jawabannya telah tersedia, yang di persempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas dimensi apa yang dicari dalam penelitian, sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa, oleh karena itu dalam penentuan jumlah kuesioner yaitu menggunakan kaidah sampel yang digunakan sebagai sumber adalah dihitung dengan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana : n = Jumlah sampel. N = Jumlah populasi. e = error yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan

penggunaan sampel sebagai pengganti populasi (untuk penelitian ilmu sosia l= 5% - 10%) dalam penelitian ini e = 10 % (Umar 2002; 146)

Jumlah karyawan sebanyak 398 orang sehingga dari jumlah karyawan tersebut dapat ditentukan beberapa jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini.

Adapun jumlah sampel yang diambil sebagai berikut :

$$n = \frac{398}{1 + 398(0,1)^2}$$

= 79,97994 di bulatkan menjadi 80 Jadi sampel responden ditentukan sebesar 80orang karyawan.

Rancangan Analisis dan Uji hipotesis

Metode analisis data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependen adalah model regresi linear berganda (*multiple linear regression method*) karena memiliki lebih dari satu variable independent.

Model tersebut adalah :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \bar{a}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (*Variable dependant*)

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

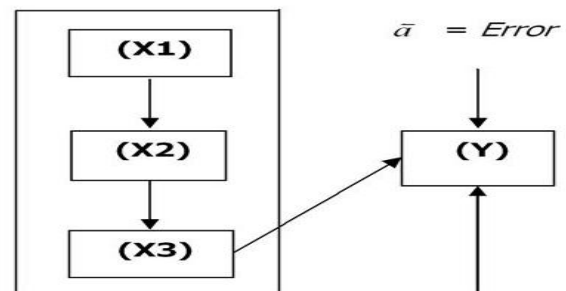
X1 = Kompensasi

X2 = Produktivitas

X3 = Loyalitas

\bar{a} = Error

Rumus persamaan matematika tersebut dapat disusun menjadi model analisis penelitian seperti pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Model Penelitian

Langkah berikutnya adalah data yang telah tabulasi dan diinput, data ini harus memenuhi kelengkapan yang sudah diisi oleh responden serta kelengkapan informasi yang diharapkan. Kemudian, dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 17.0 untuk pengujian reliabilitas dan validitas.

Langkah selanjutnya pengujian Secara Parsial atau uji T-test, menurut Nugroho (2005:54), uji T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari ttabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ $df-k$) dimana k merupakan jumlah variable independen. Jika t-hitung < dari t-tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak, Jika t-hitung > dari t-tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak. Pengujian Secara Simultan atau uji f, menurut Nugroho (2005:54) Uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil F-test menunjukkan variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F-tabel. F-tabel dihitung dengan cara $df = k-1$, dan $df2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. jika *p-value* > F-tabel maka H01 diterima dan Ha1 ditolak jika *p-value* < F-tabel maka Ha1 diterima dan H01 ditolak. Langkah selanjutnya pembahasan dan penarikan kesimpulan dan saran secara keseluruhan.

Uji Regresi Sederhana antara Kompensasi dengan Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.062	.457		-.135	.893
Kompensasi	1.004	.110	.718	9.106	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Didapat model regresi linier sederhana variabel kompensasi dengan variabel produktivitas, sehingga di dapat :

$$Y = -062 + 1,004x_1$$

Berdasarkan model regresi linier sederhana diatas maka dapat dilihat bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi menaikkan 1,004 satuan variabel produktivitas.

Uji Koefisien Regresi Sederhana antara produktivitas dengan loyalitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.520	.272		5.579	.000
	Produktivitas	.652	.066	.745	9.860	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber:Output SPSS

Didapat estimasi model regresi linier sederhana variabel produktivitas dengan variabel loyalitas,sehingga di dapat :

$$Y = 1,520 + 0,62 X_2$$

Berdasarkan model regresi linier sederhana diatas maka di dapat bahwa setiap kenaikan 1 satuan produktivitas akan menaikkan 0,730 satuan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi Sederhana antara Loyalitas dengan Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.129	.396		2.852	.006
	Loyalitas	.690	.094	.639	7.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber:Output SPSS

Didapat estimasi model regresi linier sederhana variabel kinerja karyawan dengan variabel loyalitas,sehingga di dapat :

$$Y = 1,129 + 0,690 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier sederhana diatas maka di dapat bahwa setiap kenaikan 1 satuan loyalitas akan menaikkan 0,690 kinerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi Sederhana antara kompensasi, Produktivitas dan loyalitas dengan kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.395	.322		-1.225	.224
	Kompentensi	.761	.117	.576	6.527	.000
	Produktivitas	.388	.090	.411	4.334	.000
	Loyalitas	.166	.050	.275	1.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS

Didapat estimasi model regresi linier sederhana variable dependen (Y) dengan variable independen (X_1, X_2, X_3) sehingga di dapat :

$$Y = -0,395 + 0,761X_1 + 0,388X_2 - 0,075 X_3$$

1. Bila variabel kompensasi, produktivitas dan loyalitas adalah konstan maka kinerja karyawan akan sebesar 0,395

2. Setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi akan menaikkan 0,761 kinerja karyawan.

3. Setiap kenaikan 1 satuan produktivitas akan menaikkan 0,388 kinerja karyawan.

4. Setiap kenaikan 1 satuan variabel loyalitas akan menaikkan 0,166 kinerja karyawan.

Uji Regresi antara Kompensasi dengan produktivitas.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.062	.457		-.135
	Kompensasi	1.004	.110	.718	9.106

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan menggunakan *degree of freedom* (df)

sebesar $80 - 1 - 1 = 78$, maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66, sedang hasil perhitungan regresi diperoleh t_{hitung}

untuk variabel kompensasi sebesar 9,106. Maka hal ini menunjukkan bahwa uji t pada koefisien variabel independen lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dimana ($9,106 > 1,66$)

sehingga terbukti bahwa variabel independen variabel kompensasi (X_1) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen produktivitas (X_2).

Uji Regresi antara produktivitas dengan Loyalitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.520	.272		5.579
	Produktivitas	.652	.066	.745	9.860

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan menggunakan *degree of freedom* (df) sebesar $80-1-1 = 78$, maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66, sedang hasil perhitungan regresi diperoleh t_{hitung} untuk variabel produktivitas sebesar 9,860. Maka hal ini menunjukkan

bahwa uji t pada koefisien variabel independen lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dimana ($9,860 > 1,66$) sehingga terbukti bahwa variabel independen variabel produktivitas (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen loyalitas (X_3).

Uji Regresi antara loyalitas dengan Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.129	.396		2.852
	Loyalitas	.690	.094	.639	7.338

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber:Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan menggunakan *degree of freedom* (df) sebesar $80-1-1 = 78$, maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66, sedang hasil perhitungan regresi diperoleh t_{hitung} untuk variabel loyalitas sebesar 7,338

Maka hal ini menunjukkan bahwa uji t pada koefisien variabel independen lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dimana ($7,338 > 1,66$) sehingga terbukti bahwa variabel independen variabel loyalitas (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial Dengan F-Test Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	19.988	1	19.988	163.919
	Residual	9.511	78	.122	
	Total	29.499	79		

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber:Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai F_{hitung} sebesar 163,919 sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah $F_{(k,n-k-1)}$, yaitu $F_{(2,80)}$ pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 0,699188 didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($163,919 > 0,699188$), maka terbukti bahwa

variabel independen Kompensasi (X_1), secara parsial mempunyai kemampuan menjelaskan pengaruh secara signifikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Regresi antara loyalitas dengan Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	18.342	1	18.342	97.225
	Residual	14.715	78	.189	
	Total	33.058	79		

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber:Output SPSS

Berdasarkan diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai F_{hitung} sebesar 97,225 sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah $F_{(k,n-k-1)}$, yaitu $F_{(2,80)}$ pada pada α 0.05 adalah sebesar 0,699188 didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,225 > 0,699188$), maka

terbukti bahwa variabel independen loyalitas, secara parsial mempunyai kemampuan menjelaskan pengaruh secara signifikan variabel loyalitas.

Uji Regresi antara loyalitas dengan Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	12.047	1	12.047	53.843
	Residual	17.452	78	.224	
	Total	29.499	79		

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber:Output SPSS

Berdasarkan diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai F_{hitung} sebesar 53,843 sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah $F_{(k,n-k-1)}$, yaitu $F_{(2,80)}$ pada pada α 0.05 adalah sebesar 0,699188 didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,843$

$> 0,699188$), maka terbukti bahwa variabel independen loyalitas, secara parsial mempunyai kemampuan menjelaskan pengaruh secara signifikan variabel kinerja karyawan

Uji Simultan Dengan F-Test Antara Kompensasi, Produktivitas Dan Loyalitas Dengan Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	22.066	3	7.355	75.210
	Residual	7.433	76	.098	
	Total	29.499	79		

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kompensasi, Produktivitas

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai F_{hitung} sebesar 75,210 sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah $F_{(k,n-k-1)}$, yaitu $F_{(2,80)}$ pada α 0.05 adalah sebesar 0,699188 didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,210 > 0,699188$), maka terbukti bahwa variabel independen Kompensasi (X1), Produktivitas (X2) dan loyalitas (X3) dengan kinerja karyawan secara simultan mempunyai kemampuan menjelaskan pengaruh secara signifikan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2. Produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

3. loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi, produktivitas dan loyalitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S.Moenir.1985.*Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Agung Nugroho, Buono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian. Dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- As'ad.Moch.1995.*Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta: Cetakan kedua.

- BambangKussriyanto.1993 *Meningkatkan Produktivitas Karyawan.* PT. Pustaka Binaman Presindo.Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan,Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mathius, Robert L.dan John H. Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta: Salemba Empat
- Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti.1997.*Dinamika Koperasi* Bandung: Penerbit Rineka Cipta,.
- Rivai Veithzal.2004. *Performance Appraisal : System Yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Edisi1 PT.Raja Grafindo Persada Jakarta
- Siegel Sidney.1994.*Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial,* PT. Gramedia Pustaka Utama Jarkarta, Jakarta.
- Sondang,P.Siagian.2002.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,* Jakarta: Rineka Cipta.

