

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
LOYALITAS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
KARYAWAN KONTRAK PT. JAMKRINDO DI WILAYAH
SUMATERA BAGIAN SELATAN**



TESIS

Oleh:

**Aisyah Suri Utami
194141004**

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
LOYALITAS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
KARYAWAN KONTRAK PT. JAMKRINDO DI WILAYAH
SUMATERA BAGIAN SELATAN**

Tesis

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar S-2
MAGISTER MANAJEMEN**

Oleh:

AISYAH SURI UTAMI

194141004

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN KONTRAK
PT. JAMINAN KREDIT INDONESIA DI WILAYAH SUMATERA
BAGIAN SELATAN**

**Nama : AISYAH SURI UTAMI
NPM : 194141004
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, September 2020
Pembimbing I

Palembang, September 2020
Pembimbing II



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd



Prof. Dr. Ir. Hazairin samaullah, M.Eng

Palembang, September 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN KONTRAK PT.
JAMKRINDO DI WILAYAH SUMATERA BAGIAN SELATAN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

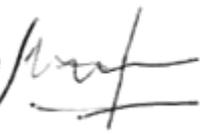
Nama : Aisyah Suri Utami
NPM : 194141004
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

<u>Ketua Penguji :</u>	<u>Tanggal</u>	<u>Tanda Tangan</u>
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.	12 September 2020	
<u>Anggota Penguji:</u>		
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA	12 September 2020	

Palembang, 30 September 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Aisyah Suri Utami**
NPM : 194141004
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas serta implikasinya pada Kinerja Karyawan kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2020

Yang menyatakan,



Aisyah Suri Utami

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Ir. Hazairin samaullah, M.Eng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas serta implikasinya pada Kinerja Karyawan kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan. Dalam penelitian ini Populasi adalah Karyawan kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan dengan jumlah Karyawan kontrak sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $21.481 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua : Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.853 \geq 1,96$ atau P-value $0.005 < 0.05$. Hipotesis ketiga : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $4.567 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis keempat : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.294 < 1,96$ atau P-value $0.022 > 0.05$. Hipotesis kelima : Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.280 \geq 1,96$ atau P-value $0.023 < 0.05$. Terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Loyalitas berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Loyalitas bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel medias, juga nilai *R Square* variabel Loyalitas sebesar 0.834 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Loyalitas (Y) terhadap Kompensasi dan Motivasi sebesar 83,4%. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.881 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas , Kompensasi dan Motivasi sebesar 88,1%.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Loyalitas , Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd and Mr. Prof. Dr. Ir. Hazairin samaullah, M.Eng. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on loyalty and its implications for the performance of PT. PT. Jaminan Kredit Indonesia in Southern Sumatra. In this study the population is a contract employee of PT. Jaminan Kredit Indonesia in the South Sumatra region with 45 contract employees. Sampling in this study using saturated sampling technique, namely sampling is done as a whole from the total population. From the results of this study the first hypothesis: Compensation has a significant positive effect on the Loyalty of Contract Employees at PT. Jaminan Kredit Indonesia in the Southern Sumatra region, this is shown by the t statistic of $21,481 \geq 1.96$ or a P -value of $0.000 < 0.05$. The second hypothesis: Motivation has an effect on the Loyalty of Contract Employees at PT. Jaminan Kredit Indonesia in the Southern Sumatra region, this is shown by the t statistic of $2.853 \geq 1.96$ or P -value $0.005 < 0.05$. The third hypothesis: Compensation has an effect on the Performance of Contract Employees at PT. Jaminan Kredit Indonesia in the Southern Sumatra region, this is shown by the t -statistic of $4,567 \geq 1.96$ or a P -value of $0.000 < 0.05$. The fourth hypothesis: Motivation has an effect on the Performance of Contract Employees at PT. Jaminan Kredit Indonesia in the Southern Sumatra region, this is shown by the t statistic of $2.294 < 1.96$ or a P -value of $0.022 > 0.05$. The fifth hypothesis: Loyalty has an effect on the Performance of Contract Employees at PT. Jaminan Kredit Indonesia in the Southern Sumatra region, this is shown by the t statistic of $2,280 \geq 1.96$ or P -value of $0.023 < 0.05$. There is an indirect effect (indirect effects) between the compensation variable on performance mediated by the Loyalty variable which has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and the Motivation variable on performance which is mediated by the Loyalty variable is significant < 0.05 means it has an indirect effect or in that sense can be a medias variable, also the R Square value of the Loyalty variable is 0.834, which means that the Performance variable which can be explained by Loyalty to Compensation and Motivation is 83.4%. For the R Square Performance value of 0.881 means that the Performance variable can be explained by the Loyalty, Compensation and Motivation variables of 88.1%.

Keywords: *Compensation, Motivation, Loyalty, Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas serta implikasinya pada Kinerja Karyawan kontrak pada PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.
4. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Bapak Prof. Dr. Ir. Hazairin samaullah, M.Eng. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Kepala, dan Staf PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
8. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
10. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
11. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, September 2020



Aisyah Suri Utami

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
2. Kompensasi	15
3. Motivasi.....	24
4. Loyalitas kerja	28
B. Hasil penelitian yang Relevan.....	33
C. Kerangka Berpikir	36

D. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi dan Objek Penelitian	41
C. Metode Pengumpulan Data	41
D. Peralatan Analisis Data	42
E. Populasi dan Sampel	45
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Variabel dan Definisi Operasional	47
H. Teknik Analisis Data.....	55
I. Uji Hipotesis Statistik.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	70
B. Analisis Inferensial.....	75
C. Pembahasan Hasil penelitian.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	91
B. Implikasi kebijakan	92
C. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert	47
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Kompensasi (X1).....	49
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Motivasi (X2)	51
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Loyalitas (Y).....	53
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Kinerja (Z).....	55
Tabel 3.7 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	57
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic	69
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	74
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	75
Tabel 4.6 <i>Loading Factor model final</i>	77
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	78
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i>	80
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	81
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	82
Tabel 4.11 <i>f-Square</i>	83
Tabel 4.12 Tabel <i>Indirect Effects</i>	83
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir	38
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	76
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	99
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden	108
Lampiran 3 Gambar Full Model setelah dikalkulasi	113
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model final	114
Lampiran 5 Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	115
Lampiran 6 Tabel Discriminant Validity	115
Lampiran 7 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	116
Lampiran 8 Tabel R-Square	116
Lampiran 9 Tabel f- Square	116
Lampiran 10 Tabel Tabel Indirect Effects	116
Lampiran 11 Tabel Path Coefficient	117
Lampiran 12 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.	117

RIWAYAT HIDUP



Nama : Aisyah Suri Utami
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 21 Desember 1995
Alamat : Jalan Bali, Lorong Tritunggal, No. 2235, RT. 35,
RW.10, Kelurahan 20 Ilir D II , Kecamatan Kemuning,
Palembang, 30127
Nama Orang tua : Sri Sulasmi
Email : aisyahsuriutami21@gmail.com
No. Hp : 081278992946

Riwayat Pendidikan

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 182 Kota Palembang lulus pada tahun 2007, SMP Negeri 9 Kota Palembang lulus pada tahun 2010, SMA Negeri 6 Kota Palembang lulus pada tahun 2013.

S1 Ekonomi Akuntansi Universitas Sriwijaya lulus pada tahun 2017, Program Pendidikan Profesi Akuntansi lulus pada tahun 2018, dan mulai tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan S2 Magister Manajemen di Universitas Tridianti Palembang sampai dengan penulisan thesis ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Magister Manajemen di di Universitas Tridianti Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sebuah perusahaan, baik itu perusahaan dagang, manufaktur maupun perusahaan penyedia jasa/ layanan, membutuhkan sumber daya yang mumpuni terutama sumber daya manusia. Kriteria sumber daya manusia yang dibutuhkan yaitu yang kompeten, cakap dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011). Hal ini mengingat adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan-perusahaan dalam bidang usaha sejenis. Selain berusaha untuk melakukan inovasi untuk produk dan jasa yang dihasilkan, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang dapat terus mempertahankan inovasi tersebut bahkan mengembangkan agar eksistensi perusahaan tetap terjaga dan tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan laba dapat tercapai.

Mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Tujuan organisasi perusahaan dapat terlaksana dengan baik atau tidak, tergantung pada faktor manusia yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Oleh karena itu SDM merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, SDM yang handal mampu menghasilkan dan memberikan kontribusi besar dalam aktivitas perusahaan. Dalam upaya

mencapai tujuan, suatu organisasi perusahaan perlu merencanakan strategi dengan tepat, menciptakan pengelolaan SDM yang baik dan professional, namun tentu rencana-rencana yang telah dicanangkan akan berjalan lancar bila setiap anggota organisasi di dalamnya memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi.

Perusahaan dalam penelitian ini yaitu PT. Jaminan Kredit Indonesia (PT. Jamkrindo) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjaminan. PT. Jaminan Kredit Indonesia (PT. Jamkrindo) Kantor Wilayah II Palembang memiliki beberapa cabang yaitu Cabang Palembang, Cabang Bandar Lampung, Cabang Jambi, Cabang Bengkulu dan Cabang Pangkal Pinang. Namun, penelitian hanya akan dilakukan pada karyawan/ti kontrak di PT. Jamkrindo Kantor Wilayah II Palembang, PT. Jamkrindo Kantor Cabang Palembang dan PT. Jamkrindo KUP Lubuk Linggau.

Untuk membantu dalam hal pengerjaan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan. PT. Jamkrindo memiliki karyawan beberapa jenis karyawan yang ada dalam perusahaan, yaitu karyawan tetap (kartap) dan karyawan kontrak atau biasa disebut KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu). Karyawan kontrak bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan kerjasama antar perusahaan. Biasanya karyawan yang diambil telah memiliki pengalaman kerja untuk menempati bidang kerja tertentu agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Adapun karyawan kontrak yang ada di masing-masing kantor PT. Jamkrindo menempati bidang pekerjaan non-pokok. Karyawan kontrak yang bekerja di Kantor Jamkrindo telah bekerja dengan jangka waktu beragam. Ada yang baru bekerja dengan ikatan kontrak selama 1 (satu) tahun dan ada yang sudah bertahun-tahun lamanya.

Untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang telah memiliki kinerja sangat baik dan telah bekerja untuk perusahaan selama bertahun-tahun serta kompeten ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan perusahaan salah satunya kompensasi. Selain itu, untuk karyawan kontrak tentunya kompensasi finansial dan non finansial selain gaji merupakan hal yang selalu

dinantikan untuk pemenuhan kebutuhan. Dari hasil pengamatan penulis, berikut hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan kontrak di PT Jamkrindo wilayah Sumatera Bagian Selatan diduga adanya kebutuhan yang kurang terpenuhi dari karyawan, maka karyawan memutuskan untuk resign, berikut data hasil yang dilakukan penulis atas turunnya loyalitas karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 dapat dilihat dari berikut :

Tabel 1.1 Tabel Karyawan Resign tahun 2018 s.d 2020

No	Jenis Karyawan	2018	2019	2020 s.d Juni	Jumlah
		Resign	Resign	Resign	
1	Karyawan Kontrak	3	5	6	14

Sumber : Data Karyawan Kontrak PT. Jamkrindo

Dapat dilihat pada tabel dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 terjadi kenaikan jumlah karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (resign). Peneliti menemukan permasalahan yang menjadi penyebab karyawan memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Pemberian kompensasi yang menjadi penyebab karyawan memilih untuk tidak lagi bekerja di perusahaan ini. Perusahaan memberikan tunjangan tidak tepat waktu, pemberian bonus yang tidak sesuai harapan dan pemberian THR tidak meningkat sehingga karyawan merasa dikecewakan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi perusahaan. Kompensasi yang dimaksudkan adalah baik kompensasi Finansial maupun Kompensasi Non Finansial. Menurut Rivai (2004:359) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang yang dibayarkan perusahaan dapat berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu reward, penghargaan atau kenaikan jabatan. Penulis cenderung memasukkan

poin penghargaan atas kerja yang dilakukan yang dapat diwujudkan dengan kenaikan status dikutip dari yang dijelaskan oleh pendapat Rivai (2004:362) sesuai dengan penjelasan yang ada.

Sedangkan menurut Nawawi (2011) Kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kemudian menurut Fajar dan Heru (2010 : 154) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus adil dan kompetitif agar dapat menjaga loyalitas karyawan. Kompensasi yang baik juga dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk terus memberikan segala kemampuan nya yang terbaik untuk perusahaan. Kemudian selain kompensasi yang dibayarkan tahunan, kompensasi yang diberikan setiap periode bulanan yaitu tunjangan-tunjangan sering mengalami keterlambatan. Tunjangan yang dimaksudkan adalah tunjangan lembur atau bahkan tunjangan jabatan. Beberapa tunjangan kerap kali dibayarkan melebihi periode tertentu.

Peristiwa diatas penulis sepakat dengan paham teori Motivasi yang disampaikan oleh Maslow. Menurut Maslow (2010) ada lima kategori kebutuhan manusia, yaitu ; fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Yang aling berdampak dalam hal ini adalah kebutuhan penghargaan dan aktualiasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri dapat berupa keinginan untuk maju serta mengembangkan diri, serta mendapat penghasilan serta status dalam pekerjaan yang lebih baik. Motivasi dalam diri karyawan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan dapat memacu loyalitas dalam pekerjaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan loyal untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung

jawabnya. Dengan motivasi dari dalam (internal) masing-masing karyawan dan motivasi eksternal dapat membuat karyawan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan dalam keadaan apapun. Loyalitas merupakan suatu kondisi psikologis yang mengikat Karyawan kontrak dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas Karyawan kontrak bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya diberikan sepenuhnya kepada organisasi tersebut. Semakin tinggi loyalitas Karyawan kontrak pada suatu organisasi umumnya diiringi dengan semakin membaiknya kinerja karyawan.

Dari pengamatan penulis yang terjadi dilapangan, seringkali karyawan terlambat. Hal ini menjadi salah satu indikasi rendahnya motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Keterlambatan dapat mengakibatkan tertundanya pekerjaan-pekerjaan yang akan menghambat pendistribusian pekerjaan ke alur berikutnya. Dengan demikian hal tersebut juga menggambarkan menurunnya kinerja yang dapat berdampak ke citra perusahaan.

Pada umumnya setiap organisasi pasti menginginkan adanya sikap loyalitas karyawan. Pengertian loyalitas sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan seseorang kepada organisasi tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas kadang masih disalah artikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak Karyawan kontrak, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan atau organisasi. Pemberian gaji/upah sesuai dengan keahlian dan bidang tugas kepada karyawan dilakukan perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan karyawan tersebut agar tetap bisa bekerja di perusahaan. Perusahaan sebaiknya dapat tetap memberikan gaji atau upah yang baik kepada karyawan agar karyawan tidak mencoba untuk berpindah ke perusahaan lain. Di lain sisi, dengan demikian perusahaan mengharapkan loyalitas karyawan untuk tetap bisa bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang panjang. Perusahaan harus dapat mempertahankan loyalitas karyawan dengan memperhatikan

kesejahteraan dan kebutuhan karyawan. Pengembangan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, aman, mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Hal ini untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal maupun eksternal.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya yang lebih difokuskan oleh penulis sesuai pendapat (Susanto, 2004).

Dengan demikian, dengan adanya beberapa karyawan kontrak yang resign dan memilih bekerja ditempat lain dapat mengindikasikan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang berakibat dari kompensasi yang terkesan “mengecewakan”. Hal tersebut merupakan menjadi akibat dari kurangnya kompensasi atau motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kontrak yang mengakibatkan turunnya loyalitas karyawan. Hasil pengamatan peneliti di PT Jamkrindo Wilayah Sumatera Bagian Selatan bahwa kurangnya pemberian kompensasi secara finansial selain gaji, misalnya tunjangan yang tidak tepat waktu serta pengakuan apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berkomitmen dan bersemangat tinggi merupakan kurangnya pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial serta menghambat teori motivasi dalam hal penghargaan dan kesempatan aktualisasi diri beberapa karyawan belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga semangat untuk bekerja dengan baik menjadi semakin berkurang.

Dengan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada PT. Jamkrindo adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan kontrak dilihat dari masih ada karyawan yang terlambat dan ditandai dengan kurangnya pengakuan dan apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berkomitmen dan bersemangat tinggi, membuat kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial beberapa karyawan belum terpenuhi.
2. Adanya karyawan yang resign dapat merujuk pada rendahnya loyalitas pada perusahaan
3. Kurang tepatnya pemberian kompensasi terhadap karyawan kontrak terlihat dari terlambatnya pembayaran tunjangan-tunjangan. Khususnya pada indikator tunjangan kompensasi finansial berupa tunjangan, THR dan bonus serta kompensasi non finansial yaitu penghargaan, kenaikan jabatan dll.
4. Belum diterapkannya sistem *reward* untuk memotivasi karyawan yang berprestasi dan berkontribusi baik bagi perusahaan.
5. Kinerja Karyawan belum optimal terlihat dari menurunnya perilaku karyawan berupa ketepatan waktu, kedisiplinan dan kurangnya sifat keramahan, ketekunan dan kerapihan.

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dan keterbatasan penulis, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jamkrindo di Sumatera Bagian Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat di ambil rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan kontrak PT Jamkrindo?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan kontrak PT Jamkrindo ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo?
5. Apakah terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Loyalitas Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan.?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Loyalitas Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan.?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan kontrak PT. Jamkrindo Wilayah Sumatera Bagian Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan kontrak PT. Jamkrindo Wilayah Sumatera Bagian Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo Wilayah Sumatera Bagian Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo Wilayah Sumatera Bagian Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo Wilayah Sumatera Bagian Selatan
6. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Loyalitas Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan.

7. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Loyalitas Karyawan Kontrak PT. Jaminan Kredit Indonesia di wilayah Sumatera Bagian Selatan.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu secara teoritis dan secara praktis. Adapun kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan untuk Universitas Tridinanti khususnya pemahaman tentang pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi PT Jamkrindo Kantor Wilayah II Palembang, bisa menjadi bahan informasi dan evaluasi untuk ke depannya agar lebih baik lagi, terutama dalam hal kompensasi, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan.

- b. Bagi para mahasiswa, merupakan hasil pemikiran yang dapat dipakai sebagai tambahan referensi dalam penelitiannya.

- c. Bagi peneliti, merupakan bahan informasi, guna meningkatkan dan menambah pengetahuan serta pengalaman dalam studinya dan merupakan salah satu sarana untuk mengaplikasikan terhadap ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.*
- Al Fajar dan Heru. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama, Yogyakarta.*
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.*
- Bangun, Wilson 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga*
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi revisi.*
- Griffin, R.W. (2012). Manajemen. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga*
- Mangkunegara, Anwar P., Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005*
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*
- Masydzulhak, Djamil MZ, Dadan Zaenudin; Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mercubuana*
- Mufcha Fillian, Ihwana Isharijadi, Anggita Langgeng Wijaya. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Magang pada Rumah Sakit LANUD Iswahjudi Maospati Kab. Magetan. The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi- Universitas Madiun Vol.5 No.1 Hlmn, 294-305*
- Muhammad Agung, Djunaidi, Puji Astuti, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. JIMEK volume 2 Nomor 1, Juli 2019*

- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Powers, Edward, (2016) *Employee Loyalty in the New Millenium*, S.A.M *Advance Management Journal*, Vol. 65 (3)
- Prasetiyo Catur, Pradanawati Ari, Widiartanto. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang*
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta*
- Robbins, StephenP. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, Jakarta:Gramedia*
- Reinartz, W. J., Haenlein, M., and Henseler, J. 2009. "An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM." *International Journal of Research in Marketing* 26 (4): 332-344
- Rigdon, E. E. 2014. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead." *Long Range Planning* 47 (3): 161-167.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." *Bonningstedt: SmartPLS GmbH*
- Rivai, Veitzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta,*

Susanto, A.B., Wijanarko, Hermawan. 2004. Power Branding: Membangun Merk Unggulan Organisasi Pendukungnya. Jakarta: PT. Mizan Publika

Triono, Suryo BRM (2014), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan.

Utomo, B, (2002) Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. P, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7 (2)

Yanti, Andi. Tri Haryono SE,MM. Minarsih, Maria Magdalena. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Koperasi Puri Kencana Taxi. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran; Semarang.

-----2000. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka. Depdikbud