

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT Rheino Putra Gemilang

Krispravia Caesariano¹⁾, Windayanti²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: krispraviacsrn@yahoo.co.id

²⁾ Email: windayanti@kalbis.ac.id

Abstract: *This study aims to determine whether there is an influence between work motivation and financial compensation on employee loyalty. This study uses a quantitative approach through a survey of 43 employees. The entire population is made until. The results of the hypothesis test (t test) which shows that the motivation variable has a significant effect on employee loyalty is shown by t count of 2,294 which is greater than t table. But the compensation variable has no significant effect with t count of 1.084 which is smaller than t table. The conclusion of this study is that motivation is the most dominant variable on employee loyalty. This can be interpreted that employee loyalty is seen from the way the company provides motivation to employees*

Keywords: *Work motivation, financial compensation, employee loyalty, human resources*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survey kepada 43 karyawan. Seluruh populasi di jadikan sampe. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2,294 yang lebih besar dari t table. Tetapi variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1,084 yang lebih kecil dari t table. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi merupakan variabel yang paling dominan atas loyalitas karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan dilihat dari cara perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan*

Kata kunci: *Motivasi kerja, kompensasi finansial, loyalitas karyawan, sumber daya manusia*

I. PENDAHULUAN

(LATAR BELAKANG)

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi saat ini membuat tingginya persaingan antar perusahaan. Perekonomian dunia pada saat ini memiliki gangguan yang akan membawa dampak bagi perusahaan, ini memaksa setiap perusahaan berupaya meningkatkan persaingan dalam pasar, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian saat ini. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peran penting bagi perusahaan,

karena SDM merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari karyawan merupakan sumber daya yang langsung terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan, tanpa SDM perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik SDM adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia, tanpa manusia organisasi itu tidak akan ada. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa

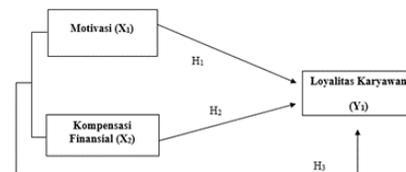
yang diinginkan, manajemen perusahaan harus membuat para karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sebuah aset perusahaan yang akan dijaga loyalitasnya oleh perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan akan selalu memberikan yang terbaik bagi karyawan. Permasalahan mengenai loyalitas karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut akan membuat perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

PT Rheino Putra Gemilang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi angkutan darat yang terbentuk pada tanggal 1 September 2016 dibentuk oleh para personil yang berpengalaman dibidang ekspedisi angkutan darat. Dalam mewujudkan visi yang diakui sebagai perusahaan ekspedisi, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja karyawannya, selain itu perusahaan juga harus memberikan motivasi serta kompensasi agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. PT Rheino Putra Gemilang dituntut langsung untuk memberikan pelayanan dan jasa yang terbaik bagi pelanggannya. PT Rheino Putra Gemilang membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang memadai serta loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. PT Rheino Putra Gemilang sudah mempunyai pelanggan tetap, yaitu

perusahaan air mineral yang berada di daerah sukabumi

Fenomena utama yang sering terjadi dalam PT Rheino Putra Gemilang yaitu adalah dengan semakin pesatnya perkembangan indsutri jasa pengiriman barang menimbulkan bertambahnya munculnya pesaing-pesaing baru yang sejenis sangat mempengaruhi karyawan PT Rheino Putra Gemilang dengan munculnya pesaing-pesaing baru dan memiliki iming-iming pendapatan serta kompensasi yang lebih besar, dalam kurun waktu kurang lebih satu tahun ini sudah terjadi perpindahan karyawan sebanyak 6 orang dan perpindahan karyawan dari PT Rheino Putra Gemilang ke perusahaan kompetitor tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar 1, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
- H₂ : Kompensasi Finansial diduga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
- H₃ : Motivasi dan Kompensasi Finansial diduga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Teoritis dan Hipotesis Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerjasama dengan efektif dengan segala

upaya untuk mencapai tujuan. (Hasibuan, 2013 :143). Dengan motivasi yang ditanamkan oleh perusahaan, maka akan lebih mudah untuk menciptakan visi, misi dan strategi usaha sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bersikap dan bertindak guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Maslow dalam Busro (2018:56-57) kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow dalam (Busro,2018:56-57) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Dengan kata lain, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).
3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk memiliki (sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan

akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan teori Maslow di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, kehormatan dan aktualisasi diri.

Kompensasi Finansial

Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai kebutuhan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja.

Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa *financial* atau biasa disebut kompensasi langsung, seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kemudian kompensasi *non financial* atau kompensasi

tidak langsung seperti asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya.

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan
2. Memberikan rasa keadilan
3. Memperoleh karyawan yang berkualitas
4. Mempertahankan karyawan
5. Menghargai karyawan
6. Pengendalian biaya
7. Memenuhi peraturan pemerintah
8. Menghindari konflik

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi, pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
3. Motivasi kerja meningkat
4. Semangat kerja meningkat
5. Konflik kerja dapat dikurangi
6. Kinerja karyawan meningkat
7. Memberikan rasa aman
8. Memberikan rasa kebanggaan
9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Loyalitas Karyawan

Sudimin dalam Ratnasari (2013:185), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk

ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki, baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dengan adanya karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Rasional. menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti : gaji, bonus, upah, jenjang karir dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan
2. Emosional. menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti : pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang baik, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja jangka panjang, pemimpin yang berkhayal, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan
3. Kepribadian. menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur menurut Saydam (2000:485) unsur-unsur loyalitas ada sebagai berikut :

1. Kepatuhan
Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan
2. Bertanggung jawab
Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan
3. Pengabdian
Pengabdian adalah sumbangan pikiran dan tenaga secara ikhlas pada perusahaan
4. Kejujuran
Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan

B. Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah PT Rheino Putra gemilang yaitu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi Sedangkan subyek yang digunakan adalah para karyawan PT Rheino Putra Gemilang di wilayah Sukabumi. Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan jumlah sampel sebesar 43 responden yang diambil menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan memberikan kuesioner yang berisikan pernyataan yang menyangkut seputar topik penelitian kepada responden yang diukur menggunakan Skala *Likert*. Alat analisis dan uji

hipotesis pada penelitian ini dilakukan akan diuji dengan program SPSS versi 24.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkup pengumpulan sampel pada penelitian ini ialah karyawan PT Rheino Putra Gemilang. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* sebagai metode penentuan sampel, teknik pengambilan sampel yaitu teknik *sampling jenuh*. Pada penelitian ini jumlah populasi 43 sehingga ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari seluruh populasi yang ada. Uji yang dilakukan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre Test*, Uji Validitas dan Reliabilitas *Main Test*, Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian normal dan bebas dari masalah. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Lalu uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, regresi sederhana, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji F. Terdapat singkatan dalam hasil uji menggunakan SPSS, yaitu MK (Motivasi Kerja), KF (Kompensasi Finansial) dan LK (Loyalitas Karyawan)

A. Uji Validitas *Main-Test*

Pada *Main Test* ini akan diuji 35 responden dengan nilai *r* tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) maka dapat diketahui bahwa *r* hitung harus lebih besar dari 0,3246.

Tabel 1 Uji Validitas Main Test Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	MK 01	0,631	0,3246	VALID
2.	MK 02	0,720	0,3246	VALID
3.	MK 03	0,771	0,3246	VALID
4.	MK 04	0,768	0,3246	VALID
5.	MK 05	0,728	0,3246	VALID
6.	MK 06	0,813	0,3246	VALID
7.	MK 07	0,845	0,3246	VALID
8.	MK 08	0,719	0,3246	VALID
9.	MK 09	0,683	0,3246	VALID
10.	MK 10	0,798	0,3246	VALID
11.	MK 11	0,636	0,3246	VALID
12.	MK 12	0,720	0,3246	VALID
13.	MK 13	0,771	0,3246	VALID
14.	MK 14	0,768	0,3246	VALID
15.	MK 15	0,728	0,3246	VALID
16.	MK 16	0,813	0,3246	VALID
17.	MK 17	0,845	0,3246	VALID
18.	MK 18	0,719	0,3246	VALID
19.	MK 19	0,683	0,3246	VALID
20.	MK 20	0,798	0,3246	VALID
21.	MK 21	0,636	0,3246	VALID
22.	MK 22	0,720	0,3246	VALID
23.	MK 23	0,771	0,3246	VALID
24.	MK 24	0,768	0,3246	VALID
25.	MK 25	0,728	0,3246	VALID
26.	MK 26	0,813	0,3246	VALID
27.	MK 27	0,845	0,3246	VALID
28.	MK 28	0,719	0,3246	VALID
29.	MK 29	0,683	0,3246	VALID
30.	MK 30	0,798	0,3246	VALID

Tabel 2 Uji Validitas Main Test Kompensasi Finansial

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	KF 01	0,637	0,3246	VALID
2.	KF 02	0,632	0,3246	VALID
3.	KF 03	0,719	0,3246	VALID
4.	KF 04	0,747	0,3246	VALID
5.	KF 05	0,785	0,3246	VALID
6.	KF 06	0,691	0,3246	VALID
7.	KF 07	0,747	0,3246	VALID
8.	KF 08	0,763	0,3246	VALID
9.	KF 09	0,531	0,3246	VALID
10.	KF 10	0,618	0,3246	VALID
11.	KF 11	0,637	0,3246	VALID
12.	KF 12	0,632	0,3246	VALID
13.	KF 13	0,719	0,3246	VALID
14.	KF 14	0,747	0,3246	VALID
15.	KF 15	0,785	0,3246	VALID
16.	KF 16	0,791	0,3246	VALID
17.	KF 17	0,747	0,3246	VALID
18.	KF 18	0,763	0,3246	VALID
19.	KF 19	0,531	0,3246	VALID
20.	KF 20	0,618	0,3246	VALID
21.	KF 21	0,637	0,3246	VALID
22.	KF 22	0,632	0,3246	VALID

23.	KF 23	0,719	0,3246	VALID
24.	KF 24	0,747	0,3246	VALID
25.	KF 25	0,785	0,3246	VALID
26.	KF 26	0,691	0,3246	VALID
27.	KF 27	0,747	0,3246	VALID
28.	KF 28	0,763	0,3246	VALID
29.	KF 29	0,531	0,3246	VALID
30.	KF 30	0,618	0,3246	VALID

Tabel 3 Uji Validitas Main Test Kompensasi Finansial

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	LK 01	0,637	0,3246	VALID
2.	LK 02	0,673	0,3246	VALID
3.	LK 03	0,762	0,3246	VALID
4.	LK 04	0,696	0,3246	VALID
5.	LK 05	0,740	0,3246	VALID
6.	LK 06	0,758	0,3246	VALID
7.	LK 07	0,809	0,3246	VALID
8.	LK 08	0,572	0,3246	VALID
9.	LK 09	0,626	0,3246	VALID
10.	LK 10	0,726	0,3246	VALID
11.	LK 11	0,637	0,3246	VALID
12.	LK 12	0,673	0,3246	VALID
13.	LK 13	0,762	0,3246	VALID
14.	LK 14	0,696	0,3246	VALID
15.	LK 15	0,740	0,3246	VALID
16.	LK 16	0,758	0,3246	VALID
17.	LK 17	0,809	0,3246	VALID
18.	LK 18	0,572	0,3246	VALID
19.	LK 19	0,626	0,3246	VALID
20.	LK 20	0,726	0,3246	VALID
21.	LK 21	0,637	0,3246	VALID
22.	LK 22	0,673	0,3246	VALID
23.	LK 23	0,762	0,3246	VALID
24.	LK 24	0,696	0,3246	VALID
25.	LK 25	0,740	0,3246	VALID
26.	LK 26	0,758	0,3246	VALID
27.	LK 27	0,809	0,3246	VALID
28.	LK 28	0,572	0,3246	VALID
29.	LK 29	0,626	0,3246	VALID
30.	LK 30	0,726	0,3246	VALID

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari butir pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel (0,3246), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid.

B. Uji Reliabilitas Main Test

Uji Reliabilitas dilakukan setelah pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan jawaban dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Main Test

No	Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
1.	Motivasi Kerja	0,973	30	Reliabel
2.	Kompensasi Finansial	0,961	30	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan	0,964	30	Reliabel

dapat diketahui bahwa masing – masing variabel (Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, dan Loyalitas Karyawan) dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan dalam penelitian karena nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel melebihi 0,60.

C. Uji Normalitas

Uji Asumsi Klasik yang pertama adalah uji normalitas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis nilai statistic *Kolmogorov-Smirnov* dapat dikatakan residual berdistribusi normal apabila nilai Sig. > dari 0,05.

Tabel 5 Uji Normalitas

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	18,3478474
		1
Most Differences	Extreme Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,073
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,2006 ^d

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa keseluruhan data pada masing-masing variabel telah terdistribusi secara normal dengan indikator nilai Asymp. Sig. >0,05. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05

D. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas pada penelitian

ini dapat dilihat dari *Tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

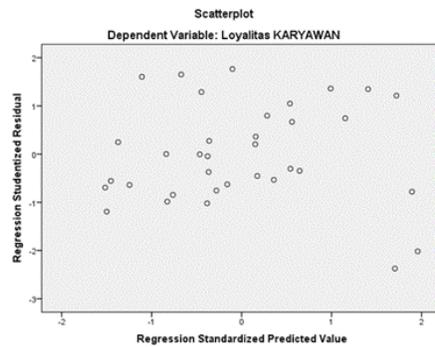
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T			Tolerance	VIF
1 (Constant)	53,204	26,160			2,034	,050		
Motivasi Kerja	,367	,160	,369		2,294	,028	,999	1,001
Kompensasi Finansial	,191	,176	,175		1,084	,286	,999	1,001

Sumber : Output SPSS v.24, 2019

Menurut Basuki dan Prawoto (2017:61) dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Batas adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance <0.10, maka terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Jika VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10, maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

E. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual untuk semua model regresi. Pada penelitian ini pengujian ini menggunakan Grafik Scatterplot .Menurut (2017: 62) Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian eror (ei) tidak konstan untuk beberapa nilai x.pendeteksian konstan tidaknya varian eror dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara Y dengan residu. Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian eror yang dikatakan konstan. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedestisitas model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikasinya > 0,05.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Selain itu, untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berhubungan positif atau negatif (Basuki dan Prawoto, 2017: 53).

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statist	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,204	26,160		2,034	,050		
	Motivasi Kerja	,367	,160	,369	2,294	,028	,999	1,001
	Kompensasi Financial	,191	,176	,175	1,084	,286	,999	1,001

G. Uji T

Menurut Basuki dan Prawoto (2016:88) Uji T adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian tersebut

dilakukan untuk menguji apakah H1,H2,H3 diterima atau ditolak. Jika nilai t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. *Tabel 8 Hasil Uji T*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,204	26,160		2,034	,050		
	Motivasi Kerja	,367	,160	,369	2,294	,028	,999	1,001
	Kompensasi Financial	,191	,176	,175	1,084	,286	,999	1,001

Sumber : Output SPSS v. 24, 2019

H. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen (Ghozali, 2013:177), pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{table} dengan $\alpha=0.05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :
Jika $F_{hitung} < F_{table} = H_0$ diterima. Artinya bahwa variable independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh terhadap variable dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{table} = H_0$ ditolak. Artinya bahwa variable independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variable dependen

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	ANOVA*					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2356,007	2	1178,003	3,293	,050*
	Residual	11445,879	32	357,684		
	Total	13801,886	34			

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari data-data yang diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan di Sukabumi mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan PT Rheino Putra Gemilang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Rheino Putra Gemilang yang dilihat dari T_{hitung} sebesar 2,294 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar 2,030
2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Rheino Putra Gemilang yang dapat dilihat dari T_{hitung} sebesar 1,084 yang berarti $< T_{tabel}$ yaitu sebesar 2,030
3. Dapat dilihat dari hasil analisa yang telah dilakukan peneliti bahwa variabel motivasi sangat dominan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,294 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar 2,030

Kesimpulan yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini ialah bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan karena dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, selain itu kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga pimpinan harus memberikan kompensasi yang lebih tepat dan sesuai dan mengadakan family gathering agar karyawan lebih merasa nyaman dan meningkatkan loyalitas para karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yang mempengaruhi minat berbelanja online. Tetapi sebenarnya masih banyak variabel yang bisa dipakai untuk mengukur minat

berbelanja secara online yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

2. keterbatasan referensi mengenai konsep penelitian yang serupa dari penelitian yang terdahulu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Perusahaan seharusnya meningkatkan lagi dalam memberikan kompensasi agar karyawan PT Rheino Putra Gemilang merasa lebih diperhatikan dan mengadakan family gathering sehingga karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan
2. Untuk variabel motivasi pimpinan harus lebih sering lagi dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan lebih loyal dan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya juga perlu menganalisis variabel-variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, misalnya seperti variabel internal dan eksternal perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group
- Dessler, Gary. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhallind.
- Gouzali Saydam. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Hadari Nawawi. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Henry Simamora. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta STIE YPKN.
- Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Jogiyanto, H. (2008) *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011) *Human Resources Management*. Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. (1999) *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007) *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Safitri, Rahmadana. (2015) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Putra Lautan Kumala Lines Samarinda*.
- Santos S. (2015). *Menguasai Statistic Multivariad*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sasmitaningrum. (2017). *Factor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, S. (2013). *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mix Metod)*. Bandung: Alfabeta