

PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS TIM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT OTO MULTIARTHA MEDAN)

Yovie Ernanda

Email : yoviernanda@yahoo.com
Dosen Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas tim dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kepuasan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas tim dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan.

Dalam Penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis adalah metode Deskriptif dan Kausal atau sebab akibat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Variabel diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dilihat berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan dan membuktikan bahwa hipotesis kepuasan kompensasi dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Kemudian pengujian loyalitas tim terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dilihat tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan. Hasil pengujian secara simultan variabel independen yaitu kepuasan kompensasi dan loyalitas tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

yaitu kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan.

Kata Kunci : Kepuasan Kompensasi, Loyalitas Tim dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan sering kali hanya memperhatikan bagaimana cara memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang telah terlibat untuk mencapai keuntungan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Maka setiap perusahaan diharapkan untuk dapat selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya: melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Seperti kita ketahui sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan metode pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya contohnya: pemberian bonus, tunjangan dan insentif pada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang diinginkan oleh perusahaan. Setelah diberikan kompensasi maka kita akan melihat bagaimana kinerjanya dan apakah karyawan itu menjadi loyal dengan perusahaan atau tidak.

Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi apakah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di PT Oto Multiartha Medan yang berkenaan tentang kepuasan kompensasi, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT Oto Multiartha Medan sekarang ini, permasalahan tersebut bisa dilihat dari naiknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan menurunnya kepuasan kompensasi. Sistem pembayaran gaji dan insentif, ada beberapa karyawan yang merasa diperlakukan kurang adil dengan sistem pemberiannya saat ini yang tidak mengarah pada beban kerja dan kurangnya motivasi kerja karyawan karena penurunan tingkat kompensasi bagi karyawan. Karyawan yang beban kerjanya tinggi dengan karyawan yang beban kerjanya rendah, menerima gaji dan insentif yang sama. Padahal disisi pengorbanan, karyawan yang rajin sangat dirugikan. Selain itu fasilitas yang diterima karyawan masih kurang memadai, contohnya masih terdapat ruangan yang ukurannya kecil atau sempit yang dihuni oleh banyak karyawan yang membuat karyawan tidak nyaman berada di ruangan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya, dan arena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Disisi loyalitas, karyawan yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau

kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

PT Oto Multiartha Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang leasing mobil (pembiayaan kredit mobil). Perusahaan ini tentunya memiliki kebijakan-kebijakan serta kompensasi dan loyalitas yang secara signifikan memiliki andil dan dampak langsung terhadap pencapaian kinerja para karyawannya. Salah satu karyawan di PT Oto Multiartha Medan, ketika ditanya seberapa besar dampak pimpinan dalam membentuk loyalitas karyawan. Kemudian karyawan tersebut mengatakan bahwa "tingginya kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan (loyalitas) pada perusahaan tergantung pada tim yang bisa mengarahkan serta membimbing para karyawannya. Karena bila pemimpinnya baik dalam mengatur karyawannya maka akan berdampak baik pula pada kita sebagai karyawan.

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan, namun berdasarkan wawancara yang penulis temukan bahwa permasalahan yang muncul adalah pada penerapan kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan karena kompensasi adalah faktor yang dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi suatu perusahaan. Didalam perusahaan untuk menerapkan kompensasi yang efektif harus berdasarkan keadilan, kelayakan, dan kewajaran. Tanpa adanya kompensasi yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar dan berkembang maju.

Kompensasi pada PT Oto Multiartha Medan terdiri dari gaji dan upah. Kompensasi diberikan sesuai dengan hasil kerja dari pegawai, namun ada juga yang mendapat kompensasi tanpa melakukan pekerjaan dan hanya karena ada hubungan kerja seperti kepala bagian dan kepala seksi yang tidak segan-segan meminta kompensasi sebagai bonus untuk dirinya sebagai penanggung jawab bagian atau seksi yang dipimpinnya sementara pegawai yang berhak atas kompensasinya terkadang hanya mendapat separuh yang selayaknya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara yang bekerja dan yang tidak bekerja disamakan dalam

perolehan kompensasi. Fenomena ini membuat pegawai menjadi tidak bersemangat dan tidak loyal terhadap pekerjaannya sendiri dan tidak heran jika ada pegawai yang mencari kompensasi pada unit kerja yang lain.

Kegiatan kepuasan kompensasi dan loyalitas tim selalu dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja pegawai pada PT Oto Multiartha Medan, namun hal ini menjadi permasalahan bagi sebagai pegawai yang tidak puas dengan kegiatan kompensasi dan loyalitas tim tersebut karena mereka harus menyesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan. Hal ini akan menjadi ketidakpuasan kerja pegawai dan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Pegawai akan bekerja dengan baik jika pekerjaan tersebut sesuai dengan spesifikasi pendidikan dan kemampuan kerjanya sebaliknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai disebabkan oleh karena ketidakmampuan kerja dan tidak ada kesesuaian antara pendidikan, pengalaman dan keterampilan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Kondisi ini membuat setiap pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

PT Oto Multiartha Medan dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik dan meminimalisir tingkat keluarnya karyawan dari organisasi, dimana terlalu tinggi tingkat turnover dapat mengganggu kinerja perusahaan dan manfaat lain dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu sendiri tetapi juga dirasakan pada organisasinya. Fenomena kinerja yang terjadi pada pada karyawan PT Oto Multiartha Medan dari tahun ketahun adalah tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Keluarnya karyawan selama ini pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan keluarnya karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri.

Adanya fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kompensasi dan loyalitas tim kinerja karyawan dengan mengambil judul Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap loyalitas tim dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada PT Oto Multiartha Medan

Kerangka Teori

a. Kepuasan Kompensasi

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain, misalnya interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan berada dalam lingkungan kerja tertentu. (Badeni, 2013:43)

Handoko (dalam Siagian, 2012) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Tiffin (dalam Siagian, 2012) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin

tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Kadarisma (2012:49) kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Rivai (2011) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tingginya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009:77) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Produktivitas
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.
- 2) Kemampuan untuk membayar
Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.
- 3) Kesiediaan untuk membayar
Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Panggabean (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

c. Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin (2008:5), loyalitas berarti "Kesiediaan 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."

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Utomo (Tommy *dkk.*, 2010) Loyalitas dapat

dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

d. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Yuniarsih (2009:91) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

- 1). karakteristik pribadi ;
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.
- 2). karakteristik pekerjaan ;
karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
- 3). karakteristik desain perusahaan ;
karakteristik desain perusahaan menyangkut pada *interen* perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Keetergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4). pengalaman yang diperoleh dari perusahaan ;
pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan

adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

e. Pengertian Kinerja Pegawai

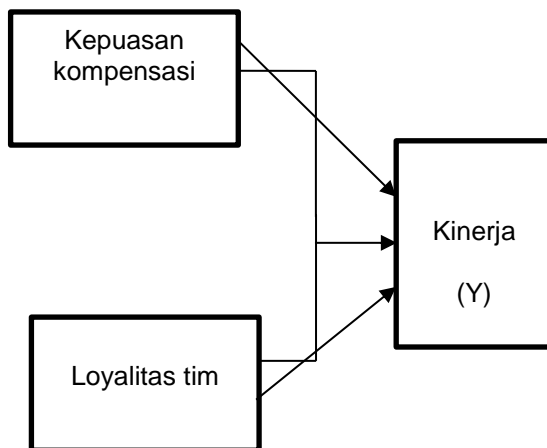
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut Yani (2012:117) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Rivai (2011:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis diatas terdapat kaitan antara Kepuasan kompensasi dan loyalitas tim terhadap kinerja, loyalitas tim terhadap kinerja.

Untuk lebih jelas dapat kita lihat paradigma penelitian dari pengaruh Lingkungan kerja, Karakteristik Individu dan Komitmen kerja terhadap kinerja pada gambar berikut:



Hipotesis

1. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tim.
2. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Loyalitas tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Kepuasan kompensasi dan loyalitas tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas tim.
2. Untuk mengetahui kepuasan kompensasi berpengaruh secara parsial peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui loyalitas tim berpengaruh secara parsial peningkatan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas tim dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan.

METODE PENELITIAN

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang yang merupakan

jumlah seluruh karyawan PT Oto Multiartha Medan. Populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruhnya sejumlah 43 orang. Dengan sampel sejumlah itu diharapkan sudah memenuhi persyaratan dalam pengambilan sampel.

b. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

1. Studi Dokumentasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen - dokumen yang sudah ada. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan hasil laporan lain yang ada kaitannya dengan penelitian.

2. Observasi atau pengamatan

Kegiatan untuk mendapatkan data yang faktual dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kondisi fisik, fasilitas, dan perilaku secara langsung pada obyek penelitian. Pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diambil dari hasil pengamatan gejala yang dapat menunjang penelitian ini.

3. Pengisian angket / Questioner

Digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur disamping diharapkan lebih memberikan privasi terhadap responden. Pengumpulan data dari responden / sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis / angket. Gabungan ketiganya yaitu angket.

c. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif, uji

kualitas data, uji asumsi klasik dan Uji Hipotesis/Test Goodnes of fit.

HASIL PENELITIAN

Metode analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan

alat bantu aplikasi Software SPSS 19.0 for Windows.

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel kepuasan kompensasi, loyalitastim dan kinerja pegawai. Hasil pengujian regresi adalah sebagai berikut :

Tabel Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.456	7.740		2.643	.012
Kepuasan_Kompensasi	.519	.130	.533	3.985	.000
Loyalitas_tim	.016	.134	.016	.121	.496

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20.456 + 0.519 X_1 + 0.016 X_2 + e$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif.

1. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas yaitu perbandingan kepuasan kompensasi dan loyalitas tim, maka perubahan nilai kinerja pegawai yang dilihat dari nilaikepuasan kompensasi dan loyalitas tim tetap 20.456.
2. Koefisien variabel kepuasan kompensasi diperoleh sebesar 0.519 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya penurunan kepuasan kompensasi akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Koefisien variabel diperoleh sebesar 0.016 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan loyalitas tim akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya penurunan loyalitas tim akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pada tabel uji t di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Menguji signifikansi variabel kepuasan kompensasi (X_1)

Terlihat bahwa t hitung koefisien kepuasan kompensasi adalah 3.985 sedang t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 43$ didapat t tabel adalah 2.02. Variabel kepuasan kompensasi memiliki *p-value* $0.000 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel, ($3.985 > 2.02$). Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_a diterima.

b. Menguji signifikansi variabel loyalitas tim (X_2)

Terlihat bahwa t hitung koefisien loyalitas tim adalah 0.121 sedang t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 43$. Didapat t tabel adalah 2.02. Variabel loyalitas tim memiliki *p-value* $0.496 < 0.05$ artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung $< t$ tabel, ($0.121 < 2.02$). Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dalam model ANOVA dapat diperoleh F hitung sebesar 7.981. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 43$, didapat nilai F

tabel = 8.59 karena nilai F hitung (8.981) > nilai F tabel (8.59) maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kepuasan kompensasi dan loyalitas tim secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau bisa juga

dibandingkan dengan nilai signifikansi dengan taraf signifikansisebesar (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kompensasi (X_1) dan loyalitas tim (X_2).

Tabel Hasil Uji F hitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.237	2	30.619	8.981	.000 ^a
Residual	153.461	40	3.837		
Total	214.698	42			

- a. Predictors: (Constant), Loyalitas_tim, Kepuasan_kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (K_p) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari

Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 mempunyai nilai antara nol dan satu.

Menurut Santoso (Priyatno, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai koefisien determinasi (K_p) ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R2* sebagai koefisien determinasi.

Tabel Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.534 ^a	.285	.249	.979

- a. Predictor : (Constant), Loyalitas_tim, Kepuasan_kompensasi
b. Dependent Variable : Kinerja_pegawai

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh sebesar 0.530 menunjukkan bahwa variasi variabel bebas (kepuasan kompensasi, X_1) dan loyalitas tim (X_2) dapat menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 53.4%. Sedangkan sisanya sebesar 46.6% variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara simultan variabel independen yaitu kepuasan kompensasi dan loyalitas tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di PT Oto Multiartha Medan. Kepuasan kompensasi dan loyalitas tim secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.534 (53.4%) sisanya sebesar 46.6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara

DAFTAR PUSTAKA

Badeni, (2013), Kepemimpinan & Perilaku Organisasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Nurlaila, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair, Yogyakarta.

Faser, L.M. dan Ormiston, A., (2008), Memahami Manajemen Kompensasi, Edisi ketujuh, PT Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. (2007). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1.

Hamalik, Oemar. (2005), Manajemen Pembelajaran. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara.

Kadarisman, (2013), Manajemen Kompensasi, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Mahmudi, Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

Mangkuprawira, Sjafrin., (2009). Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia.PT. Gramedia. Jakarta.

Mashuri. (2008). Penelitian Verifikatif. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi

Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers

Narimawati, Umi, (2007). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.

Nawawi, Hadari, (2006), Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.