

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang)

Filda Adisti
Mochammad Al Musadieg
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: fildaadisti6@gmail.com

ABSTRACT

Researchers conducted this study aim was to ensure that identify and explain the influence of financial compensation variable (X_1), non-financial compensation (X_2) on employee motivation (Y_1) and employee loyalty (Y_2). This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The sample used in this study is the saturated samples which amounted to 83 employees. Analysis of the data included descriptive analysis and path analysis were processed using SPSS versi 11. The study states that the financial compensation positive effect on employee motivation, non-financial compensation positive effect on employee motivation, financial compensation positive effect on employee loyalty and non-financial compensation positive effect on employee loyalty.

Keywords: *Compensation Financial, Non Financial Compensation, Employee Motivation, Employee Loyalty*

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian ini tujuannya ialah agar mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y_1) dan loyalitas karyawan (Y_2). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampel jenuh yakni berjumlah 83 karyawan. Analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi 11. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: **Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja Karyawan, Loyalitas Karyawan**

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal agar bisa menjadi negara yang maju oleh sebab itu sangat penting sekali mengelola SDM secara apik. Mengelola SDM secara apik meliputi semua aktivitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang berkualitas maka akan berdampak positif bagi perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar memiliki SDM yang berkualitas ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas hasil yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Banyak penelitian yang menyatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan seperti penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Jackson, Schuler, Werner (2010:279) menyatakan bahwa cara untuk mengurangi perputaran, maka setiap perusahaan harus mendiagnosis alasan-alasan mengapa pegawai yang baik memutuskan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. dari diagnosis tersebut dikemukakan bahwa pegawai banyak yang memutuskan mencari pekerjaan yang lain ialah kurangnya kompensasi yang diterima karyawan.

Penelitian dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan asumsi bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan capaian prestasi kerjanya. Kompensasi yang tinggi akan menciptakan motivasi kerja dan loyalitas kerja yang tinggi pula sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (perser) Tbk Cabang Malang”.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu cara balas jasa yang diterima karyawan atas produktivitasnya terhadap kontribusi yang diberikan organisasi atau perusahaan

a. Kompensasi Finansial

Bangun (2013:255) menyatakan bahwa kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang pada kontribusi yang karyawan sumbangkan pada pekerjaannya.

b. Kompensasi Non Finansial

Bangun (2012: 257) mengemukakan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karier, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

2. Motivasi kerja

McCormick dalam Mangkunegara (2013:94) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Motivasi kerja memiliki manfaat tersendiri bagi karyawan dan juga perusahaan yakni dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan meningkatkan produktifitas dan kelayalitan karyawan terhadap perusahaan pun meningkat.

3. Loyalitas

Hasibuan dalam Simbolon (2015) mengindikasikan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Tujuan loyalitas menurut Sastrohadiwiryo dalam Anshar (2014) ialah agar karyawan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab

4. Hipotesis

- H1: memiliki pengaruh yang positif kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan
H2: memiliki pengaruh yang positif kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan
H3: Memiliki pengaruh positif kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan
H4: Memiliki pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan
H5: Memiliki pengaruh positif motivasi kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ialah *explanatory research* yakni penelitian yang bertujuan untuk melihat hasil kausalitas antar variabel. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif.

2. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang yang beralamat di Jalan Kawi No 20-22 Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BRI Cabang Malang yang berjumlah 83 karyawan. Teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh karena jumlah karyawan di PT BRI kurang dari 100 karyawan

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer yakni penyebaran angket kepada responden secara langsung. Data sekunder merupakan data yang diperoleh diperoleh tidak langsung seperti halnya arsip-arsip atau dokumen perusahaan yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk mendiagnosis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul.

b. Analisis Inferensial

1) Analisis Jalur

Menurut Sugiyono (2016:297) Analisis jalur (*path analysis*) merupakan analisis yang digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat.

2) Uji t

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan pengujian yang melihat apakah ada hubungan antara beberapa atau semua variabel independen.

2) Uji Autokorelasi

Ghazali (2014:90) menyatakan bahwa pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi linear memiliki korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), Motivasi Kerja Karyawan (Y₁), dan Loyalitas Karyawan (Y₂)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

NO	Item Variabel	Mean
1	Gaji yang diberikan di perusahaan sudah layak	3,6
2	Insentif yang diberikan di perusahaan sudah layak	3,5
3	Bonus yang diberikan di perusahaan sudah layak	3,5
4	Jaminan sosial yang diberikan di perusahaan sudah layak	3,4
5	Pengobatan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah baik	3,5
6	Asuransi yang diberikan di perusahaan sudah baik	3,4
7	Liburan yang diberikan di perusahaan sudah memadai	3,4

8	Pemberian pesangon pensiun di perusahaan sudah baik	3,4
9	Pemberian berbagai tunjangan lainnya di perusahaan sudah baik	3,5
Grand Mean Kompensasi Finansial		3,5

Sumber: Data primer diolah, 2017

Variabel kompensasi finansial memperoleh rata-rata sebesar 3,5% sehingga kesimpulannya ialah bahwasannya karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang mendapatkan kompensasi yang layak.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Item Variabel	Mean
1	Perusahaan memiliki kebijakan organisasi	3,7
2	Manajer yang berkualitas	4,0
3	Rekan kerja yang menyenangkan	3,7
4	Memiliki waktu yang fleksibel	3,5
5	Pembagian yang kerja yang jelas	3,6
Grand Mean Kompensasi Non Finansial		3,7

Sumber: Data primer diolah, 2017

Variabel kompensasi non finansial memperoleh rata-rata sebesar 3,7% kesimpulannya ialah bahwasannya karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang mendapatkan kompensasi non finansial dari perusahaan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y1)

No	Item Variabel	Mean
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan upah gaji yang layak	3,5
2	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kondisi kerja yang baik	3,5
3	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki supervisi yang baik	3,5
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan keinginan saya	3,5
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pekerjaan yang menarik	3,5
6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pekerjaan yang menantang	3,5

Grand Mean Motivasi Kerja Karyawan	3,5
---	-----

Sumber: Data primer diolah, 2017

Variabel motivasi kerja karyawan memperoleh rata-rata sebesar 3,5% sehingga dapat disimpulkan bahwasannya karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang memiliki motivasi kerja yang baik.

Tabel 4 Distribus Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y2)

No	Item Variabel	Mean
1	Saya berusaha menaati peraturan perusahaan	3,6
2	Saya bertanggung jawab atas segala resiko pekerjaan	3,7
3	Saya berupaya bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	3,7
4	Saya tetap menjaga rahasia perusahaan sebagai bentuk rasa ikut memiliki	3,7
5	Saya menyukai segala pekerjaan yang diberikan	3,6
Grand Mean Loyalitas Karyawan		3,7

Sumber: Data primer diolah, 2017

Variabel loyalitas karyawan memperoleh rata-rata sebesar 3,7% sehingga dapat disimpulkan bahwasannya karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang memiliki loyalitas yang tinggi.

2. Hasil Analisis Inferensial

Tabel 5 Hasil Analisis Jalur Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁)

Variabel	Beta	t hitung	Sig.	Ket
Koepnsasi finansial (X ₁)	0,711	8,025	0,000	signifikan
Kompensasi non finansial (X ₂)	0,238	2,691	0,009	signifikan
R	=	0,928		
R Square	=	0,862		
Y ₁ : Motivasi kerja karyawan				

Sumber: Data primer diolah 2017

a. Koefisien Jalur Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁)

Pada tabel 5 disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X₁) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y₁) hal ini dapat disimpulkan dari hasil koefisien jalur sebesar 0,711 dan t_{hitung} 8,025 dengan probabilitas 0,000 (sig < 0,05).

b. Koefisien Jalur Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁)

Pada tabel 5 disimpulkan bahwa kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y₁) hal ini dapat disimpulkan dari hasil koefisien jalur sebesar 0,238 dan t_{hitung} 2,691 dengan probabilitas 0,009 (sig < 0,05).

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), dan Motivasi Kerja Karyawan (Y₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y₂)

Variabel	Beta	t hitung	Sig.	Ket
Kompensasi finansial (X ₁)	0,380	3,870	0,000	Signifikan
Kompensasi non finansial (X ₂)	0,337	4,411	0,000	Signifikan
Motivasi kerja karyawan (Y ₁)	0,272	2,953	0,004	Signifikan
R	=	0,952		
R Square	=	0,907		
Y ₂ : Loyalitas karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2017

c. Koefisien Jalur Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y₂)

Pada tabel 6 disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X₁) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y₂) hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,380 dan t_{hitung} 3,870 dengan probabilitas 0,000 (sig < 0,05).

d. Koefisien Jalur Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y₂)

Pada tabel 6 disimpulkan kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y₂) hal ini dapat disimpulkan

koefisien jalur sebesar 0,337 dan t_{hitung} 4,411 dengan probabilitas 0,000 (sig < 0,05).

e. Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan (Y₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y₂)

Pada tabel 6 disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y₂) hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,272 dan t_{hitung} 2,953 dengan probabilitas 0,004 (sig < 0,05).

f. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total dari Analisis Jalur

Pengaruh langsung, tidak langsung dan total dijelaskan sebagai berikut. sebagai berikut:

Tabel 7 pengaruh langsung, tidak langsung dan total

Pengaruh Variabel	Hasil Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung melalui variabel Y ₁	
X ₁ terhadap Y ₁	0,711		
X ₂ terhadap Y ₁	0,238		
X ₁ terhadap Y ₂	0,380	=0,711 x 0,272 = 0,193	0,983
X ₂ terhadap Y ₂	0,337	=0,238 x 0,272 = 0,064	0,51
Y ₁ terhadap Y ₂	0,272		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabel 7 diperoleh kesimpulan bahwasannya pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan hasilnya sebesar 0,193 dan pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan hasilnya sebesar 0,064.

3. Hasil Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8 hasil uji multikolinearitas

Predictor	VIF
X ₁	1,189
X ₂	1,106
Y ₁	1,069
Y ₂	1,067

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk semua variabel dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas.

b. Hasil Uji Autokorelasi
Tabel 9 hasil uji autokorelasi

Model	Durbin-Watson
X ₁	2.152
X ₂	2.382
Y ₁	2.046
Y ₂	1.600

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada hasil tabel 9 tidak ada kaitannya dengan tidak terdeteksi adanya korelasi dalam penelitian ini dikarenakan uji autokorelasi digunakan dalam skala periodik.

4. Pembahasan Hasil Pembahasan

a. Gambaran Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja Karyawan, dan Loyalitas Karyawan

Hasil grand mean pengolahan data primer pada variabel kompensasi finansial (X₁) sebesar 3,5 yang berarti bahwa pemberian kompensasi finansial pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang sudah layak.

Hasil pengolahan data primer pada variabel kompensasi non finansial (X₂) menunjukkan grand mean sebesar 3,7 yang berarti kompensasi non finansial (X₂) yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang sudah baik.

Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari pengolahan data motivasi kerja karyawan (Y₁) yang dihasilkan *grand mean* sebesar 3,5.

Hasil grand mean pengolahan data primer pada variabel loyalitas karyawan (Y₂) sebesar 3,7 yang berarti bahwa loyalitas karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang baik.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁)

Dari hasil pengolahan data variabel X₁ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y₁ yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,711 dengan probabilitas sebesar 0,000 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial merupakan salah satu komponen dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh William dan Devis dalam Anshar (2014) mengatakan tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

c. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁)

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menerangkan bahwa variabel X₂ memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y₁ yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,238 dengan probabilitas sebesar 0,009 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial merupakan salah satu komponen pelengkap untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan Humaeroh (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y₂)

Dari pengolahan data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel X₁ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y₂ yang ditunjukkan oleh koefisien jalur (β) sebesar 0,380 dengan probabilitas sebesar p = 0,000 (p < 0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dapat mempengaruhi untuk mempertahankan karyawan. Hal ini diperkuat oleh Daft (2011:127) “upaya untuk mempertahankan tenaga kerja terdiri dari atas kompensasi, sistem gaji, keuntungan, dan pemberhentian sesekali”.

e. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2)

Dari pengolahan data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y_2 yang ditunjukkan oleh koefisien jalur (β) sebesar 0,337 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator lingkungan dan fleksibilitas pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Siagian (2010:253) menyatakan bahwa apabila para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi sangat bersifat negatif yaitu berkaitan dengan kekaryaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja ke organisasi lain.

f. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Y_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2)

Dari pengolahan data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel Y_1 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y_2 yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,272 dengan probabilitas sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan indikator motivasi eksternal dan motivasi internal guna meningkatkan loyalitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sutrisno (2016:119) menyatakan bahwa salah satu faktor motivasi ialah adanya jaminan pekerjaan, apabila perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, maka karyawan akan bekerja sampai tua dalam satu perusahaan.

g. Pengaruh secara tidak langsung antara Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Hasil pengaruh tidak langsung pada variabel (X_1) terhadap variabel (Y_2) melalui variabel (Y_1) memperoleh hasil sebesar 0,193. Hasil pengaruh tidak langsung variabel (X_2) terhadap variabel (Y_2) melalui variabel (Y_1) memperoleh hasil sebesar 0,064. Variabel (Y_1) tidak berperan sebagai variabel perantara hubungan (X_1) terhadap variabel (Y_2) karena hasil secara tidak langsung lebih kecil dari perhitungan langsung. Begitu juga dengan variabel (Y_1) tidak berperan sebagai variabel perantara hubungan (X_2) terhadap variabel (Y_2) karena hasil secara tidak langsung lebih kecil dari perhitungan langsung.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel (X_1) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh terhadap variabel (Y_1) dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,711.
- Variabel (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y_1) dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,238.
- Variabel (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y_2) dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,380.
- Variabel (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y_2) dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,337.
- Variabel (Y_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y_2), dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,272.

2. Saran

- Berdasarkan pembahasan penelitian, pemberian kompensasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang berjalan dengan baik. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan pemberian kompensasi untuk menjaga semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang disarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi karena hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan.

c. Bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama, bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi kerja dan loyalitas saja, namun penelitian dapat dikembangkan dengan mengganti atau menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau peningkatan kinerja karyawan.

[terhadap-loyalitas.html](#)), diakses tanggal 4 Oktober 2016

Humaeroh. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*, buku 2 edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Ghazali, Imam. 2014. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, buku 1 edisi ke-10. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-18. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penulisan*, cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*, cetakan ke-2. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anshar, Nuzul. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Bengkel Delima Prima* (repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/1234569/5740), diakses tanggal 28 Septemeber 2016
- Simbolon, Hotma BR. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru* No 2 Vol: 1 (<http://www.e-jurnal.com/2015/08/pengaruh-motivasi->