

PENGARUH KUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus Pada Karyawan PTPN III Rambutan)

Mohd. Heikal¹, Hadi Panjaitan², Leni Herdiani³, Jopinus Saragih⁴, Hendri Mayanta Tarigan⁵
Universitas Malikussaleh¹
Universitas Efarina^{2,4,5}
Universitas Langlangbuana³

*Korespondensi: mohdheikal@unimal.ac.id, hadipanjaitan@gmail.com, leni.herdiani@gmail.com,
jr.saragih68@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of quality of work on loyalty with motivation as a moderating variable (Case Study on Employees of PTPN III Rambutan). Researchers use explanatory research, which is a research method that intends to explain the position of the variables studied and the influence between one variable and another. The approach used in this research is a quantitative approach. The results of this study indicate that the Organizational Factor variable (X1) has an effect on the Loyalty variable (Z), the Compensation variable (X2) has an effect on the Loyalty variable (Z), the Organizational Factor variable (X1) has no effect on the Performance variable (Y), the Compensation variable (X2) has an effect on the Performance variable (Y), the Loyalty variable (Z) has no effect on the Performance variable (Y), the Z Loyalty variable is smaller than the direct effect on the Y Performance variable and the Loyalty variable (Z) is greater than the direct effect on the variable Performance (Y).

Keywords: Quality of Work, Loyalty, Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Loyalitas dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Karyawan PTPN III Rambutan). Peneliti menggunakan *explanatory research* yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel Faktor Organisasional (X1) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z), variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z), variabel Faktor Organisasional (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), variabel Loyalitas (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), variabel Loyalitas Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Y dan variabel Loyalitas (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y).

Kata kunci: Kualitas Kerja, Loyalitas, Motivasi

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan disetiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Pada umumnya

karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung pada kuat atau tidaknya motif yang mempengaruhinya.

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Kebun Rambutan adalah salah satu kebun PT. Perkebunan Nusantara III terletak Kota Tebing Tinggi Propinsi Sumatra Utara yang bergerak dalam usaha perkebunan karet, kelapa sawit, Pabrik pengolahan Karet *Ribbed Smoked Sheet* dan pabrik pengolahan *Crumb Rubber*. Perkebunan ini berasal dari milik perusahaan Belanda *CMO (Cultur Myde Ooskut)* yang diambil alih oleh negara pada tanggal 10 Desember 1957 (Nasionalis) dalam perjalanannya perusahaan ini telah beberapa kali berganti namanya. Unit Rambutan mempunyai areal tanaman seluas 3502,27 Ha dari luas areal tersebut dibagi menjadi dua budidaya perkebunan yaitu komoditi Karet dan komoditi Kelapa Sawit. Luas areal budidaya karet menempati areal seluas 2.949,83 Ha sedangkan budidaya sawit seluas 552,44 Ha. PT.

Kreitner & kinicki 2014 mengemukakan bahwa loyalitas mendorong adanya keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, kemudian Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fakta seorang karyawan loyal dalam perusahaan bisa dilihat dari sisi sederhana seperti kehadiran dan tingkat absensinya sebagai berikut :

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PTPN III Unit Produksi Tahun 2022

No	Nama	Tgl Bekerja	Bulan				
			Agus	Sep	Okt	Nov	Des
1	Zulfansyah	01/02/2012	-	-	1	-	1
2	Mhd. Joni	01/11/2007	-	1	-	-	1
3	Suwarno	21/01/1889	-	-	-	-	1
4	Juni Syahputra	10/10/2014	-	-	-	-	1
5	Supono	10/02/2012	-	-	-	-	1
6	Rahman	01/11/2007	-	-	-	-	1
7	Dini	01/02/2012	-	-	1	-	1
8	Supriando Silaen	10/10/2014	-	-	-	-	1
9	Ismarfai	10/10/2014	-	-	-	-	1
10	Antoni	01/11/2008	-	-	-	-	1
11	Hirwanto	21/01/2010	-	-	-	-	1
12	Gino	27/03/1997					1
13	Alam Junaidi	21/10/2001	-	-	-	-	1
14	Dedi Irwanto	10/02/2007	-	-	-	-	1
15	Ganda Dimas S.	02/10/2008	-	-	-	-	-
16	Wahyudin	30/09/1998	-	-	-	-	1
17	Muslim	20/02/2007	-	-	-	-	-

18	Muskin	23/03/2008	-	-	-	-	-
19	Wahyu	04/01/2008	-	-	-	-	-
20	Budi Triawan	08/07/2004	2	-	-	-	-
21	Bambang	01/02/2012	-	-	2	-	-
22	Suryadi	04/09/1889	-	1	2	-	-
23	Ruslan	21/08/1887	-	-	2	-	-
24	Fauzan Wahid	17/02/2018	2	-	2	-	-
25	Harta Bharta	21/01/2010	-	-	2	-	-
26	Nanang Priatna	21/01/2001	-	-	2	-	-
27	Surya Kusuma	10/10/2004	-	-	2	-	-
28	Andi	10/10/2010	-	-	2	-	-
29	Ruslan	21/08/1887	-	-	2	-	-
30	Miswadi	01/03/2004	-	1	2	-	-
31	Yadi	01/11/2007	-	3	1	-	-
32	Sutikno	21/08/1887	-	-	3	1	-
33	Suiyadi	04/09/1889	-	-	-	-	-
34	Sukisman	22/06/1889	-	-	-	-	-
35	Subakti	01/11/2001	-	-	-	2	-
36	Rino	21/01/2001	1	-	-	-	-
37	Gunari	10/12/1999	3	-	-	-	1
38	Wisra Feri padang	11/01/1999	1	1	-	-	-
39	Tangi Simanjuk	04/04/1998	-	-	-	-	-
40	Suheri	20/11/1998	-	-	-	-	-
41	Sugiono	13/01/1998	-	-	-	-	-
42	Ramdhani	01/01/2001	-	-	-	-	-
43	Jumani	14/05/2000	-	-	-	-	-
44	Adi Sucipto	07/06/2001	-	-	-	-	-
45	Andi Purwono	20/01/1999	-	-	-	-	-
46	Feri Aprianto	06/09/1998	-	-	-	-	-
47	Legiman	20/02/2001	-	-	-	-	-
48	Ibrahim	13/05/1999	-	-	-	-	-
49	Aris Nandar	20/04/1998	1	1	-	-	-
50	Joko Santoso	03/01/1998	-	-	1	2	-
51	Khair Zikri Maulana	05/01/1887	-	-	-	-	-
52	Nazmi Fuad Siregar	11/12/1888	-	-	-	-	-
53	Gunari	12/13/1888	-	-	-	-	-

Sumber : Admin Bagian Avdeling II

Pada tabel 1 diatas menjelaskan bagaimana jumlah absensi karyawan bagian produksi setiap bulan nya cukup tinggi dengan rata rata tidak hadir sebanyak 3 orang setiap bulan sedangkan yang ijin rata rata sebanyak 4 orang setiap bulan nya disepanjang tahun 2020. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas kerja tentunya dengan tingkat produksi yang akan menurun dan perusahaan akan mengalami kerugian.

Seperti yang dikemukakan oleh Hao (2013:3) dalam buku ISO-8402 2001 tentang ketenagakerjaan, Kualitas dalam hal kinerja karyawan adalah totalitas fasilitas dan

karakteristik dari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PTPN III Rambutan bahwa kualitas kerja karyawan di dalam produksi ditemukan fakta pekerjaan yang sedang mengalami penurunan kualitas dalam target jumlah output setiap bulannya, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Hamzah B. Uno (2018:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Berdasarkan survei pendahuluan, Beberapa peneliti terdahulu telah menguji hubungan antara Motivasi dengan Loyalitas karyawan, antara lain (Suharto dan Cahyono 2005) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Dalam memotivasi sebuah kinerja karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan sebuah perusahaan agar karyawan merasakan kepuasan setelah memberikan yang terbaik kepada perusahaan tersebut dengan kinerjanya. Berikut ini fakta beberapa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PTPN III Kebun Rambutan bagian pemanen :

Table 2. Fakta kepuasan yang diberikan PTPN III Kebun Rambutan

Faktor kepuasan	Penjelasan
Gaji /upah	Penerapan upah di PTPN III Kebun Rambutan memiliki standart pengupahan dengan system UMR daerah sumatera utara.
Insentif	Pemberian gaji tambahan dengan nilai yang cukup besar dan didapatkan melalui kinerja tambahan yang dilakukan oleh karyawan.
Jaminan Kesehatan	Pemberian jaminan kesehatan pekerja serta keluarga dengan memberikan pengobatan gratis dirumah sakit.

Sumber : Pra Survey 2022

Tabel 2 diatas menunjukkan bagaimana perusahaan PTPN III Kebun Rambutan memberikan beberapa motivasi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja seperti upah yang sesuai dengan beban kerja, insentif yang di peroleh melalui jam kerja tambahan dan juga jaminan kesehatan dari seluruh karyawan yang bisa memenuhi kepercayaan karyawan akan perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari bagaimana situasi yang saat ini dalam hal pemberian motivasi kepada seluruh karyawan produksi dengan adanya pemberian insentif, jaminan keselamatan kerja, dan jaminan social kesehatan ini adalah sebgain besar dari motivasi yang diberikan kepada seluruh karyawan dan harusnya motivasi ini dapa menjadi acuan bagi karyawan dalam meningkatkan loyalitasnya. Hal ini menjadi salah satu penyebab

peneliti bermaksud ingin mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Loyalitas dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Karyawan Ptpn Iii Rambutan).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Loyalitas

Menurut Kreitner & Kinicki 2014 mengemukakan bahwa loyalitas mendorong adanya keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, loyalitas kerja didalam perusahaan juga dikatakan sebagai 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. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Kualitas Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Hao (2013:3) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugastugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek. Kualitas kerja di dalam perusahaan merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para karyawan untuk melihat apakah tugas, fungsi dan tanggungjawab serta tujuan-tujuan apakah sudah tercapai secara optimal.

Motivasi Kerja

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; "Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang

diberikan.” Potensi lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi para karyawan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan *explanatory research*. Menurut (Sugiyono, 2016) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Sifat Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Watson, penelitian kuantitatif merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah (*scientific inquiry*) yang didasari oleh filsafat positivisme logikal (*logical positivism*) yang beroperasi dengan aturan-aturan yang ketat mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum, dan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016: 13).

Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN III Rambutan.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2022 s/d Desember 2022.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:193) jenis data di bagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Sugiyono 2016:190).

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

Populasi dan Sampel**a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017: 44). Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan PTPN III Rambutan.yaitu sebanyak 30 orang.

b. Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2018:166) bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek.Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benarbenar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya,yakni Karyawan PTPN III Rambutan. yaitu sebanyak 30 orang.

Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 40 Karyawan Hotel Sapadia Kota Pematang Siantar berdasarkan absensi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel Menurut Sugiyono (2013:58) pengertian variabel adalah: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara :

a. Kuesioner

Angket atau kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden,yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:231) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan- catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu keinginan untuk mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Dengan pekataan lain, kegiatan analisis data adalah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasikan atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis (Silaen dan Widiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $- r_{hitung} < - r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $- r_{hitung} > - r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 2 = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Faktor Organisasional (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,763	0,361	Valid
2	0,763	0,361	Valid
3	0,705	0,361	Valid
Variabel Kompensasi (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,764	0,361	Valid
2	0,743	0,361	Valid
3	0,664	0,361	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,759	0,361	Valid

2	0,587	0,361	Valid
3	0,788	0,361	Valid
Variabel Loyalitas Pegawai (Z)			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,730	0,361	Valid
2	0,484	0,361	Valid
3	0,408	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Faktor Organisasional (X1), variable Kompensasi (X2), variabel Kinerja (Y) maupun variabel Loyalitas Pegawai (Z) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Faktor Organisasional (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Variabel Kompensasi (X2)	0,722	0,6	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,778	0,6	Reliabel
Variabel Loyalitas Pegawai(Z)	0,715	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik.

Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik.

Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
1 Faktor_Organisasional_X1	,733	,525	,678	1,397	,173	,120	8,334
Kompensasi_X2	,704	,262	,730	2,690	,012	,385	2,601
Loyalitas_Z	,828	,438	,550	-1,891	,069	,082	12,204

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Faktor Organisasional (X1) sebesar 0,120, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,385, variabel Loyalitas (Z) sebesar 0,082 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Faktor Organisasional (X1) sebesar 8,334, variabel Kompensasi (X2) sebesar 2,601, variabel Loyalitas (Z) sebesar 12,204 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,386	,918		1,509	,143		
1 Faktor_Organisasional_X1	-,035	,053	-,143	-,663	,513	,692	1,446
Kompensasi_X2	,035	,049	,160	,708	,485	,632	1,582
Loyalitas_Z	-,073	,043	-,324	-1,707	,099	,894	1,119

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai sig dari variable Faktor Organisasional (X1) sebesar 0,513, variable Kompensasi (X2) sebesar 0,0485 dan variable Loyalitas (Z) sebesar 0,099 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Persamaan I

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-1,164	1,387		-,839	,408		
1 Faktor_Organisasional_X1	1,093	,092	,753	11,894	,000	,705	1,418
Kompensasi_X2	,403	,082	,311	4,919	,000	,705	1,418

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = -1,164 + 1,093X_1 + 0,403X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b0) sebesar -1,164 menunjukkan besarnya variabel Loyalitas (Z) jika variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Kompensasi (X2) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Faktor Organisasional (X1) (b1) sebesar 1,093 menunjukkan besarnya peranan variabel Faktor Organisasional (X1) terhadap variabel Loyalitas (Z) dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Faktor Organisasional (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Loyalitas (Z) meningkat sebesar 1,093 satuan nilai dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) (b2) sebesar 0,403 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Loyalitas (Z) dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X1) konstan. Artinya apabila faktor variabel Kompensasi (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Loyalitas (Z) meningkat sebesar 0,403 satuan nilai dengan asumsi variabel Perluasan Faktor Organisasional (X1) konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Persamaan II

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
1 Faktor_Organisasional_X1	,733	,525	,678	1,397	,173	,120	8,334
Kompensasi_X2	,704	,262	,730	2,690	,012	,385	2,601
Loyalitas_Z	,828	,438	,550	-1,891	,069	,082	12,204

a. Dependent Variable: Produktivitas_Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,035 + 0,733X_1 + 0,704X_2 - 0,828Z$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar 10,035 menunjukkan besarnya variabel Kinerja (Y) jika variabel Faktor Organisasional (X1), variabel Kompensasi (X2) dan variabel Loyalitas (Z) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Faktor Organisasional (X1) (b_3) sebesar 0,733 menunjukkan besarnya peranan variabel Faktor Organisasional (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) dan variabel Loyalitas (Z) konstan. Artinya apabila faktor variabel Faktor Organisasional (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,733 satuan nilai dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) dan variabel Loyalitas (Z) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) (b_4) sebesar 0,704 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Loyalitas (Z) konstan. Artinya apabila faktor variabel Kompensasi (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,704 satuan nilai dengan asumsi variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Loyalitas (Z) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas (Z) (b_5) sebesar 0,828 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompetensi (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Kompensasi (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Loyalitas (Z) menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) menurun sebesar 0,828 satuan nilai dengan asumsi variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Kompensasi (X2) konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah

besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,958 ^a	,918	,912	,664	2,289

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Faktor_Organisasional_X1

b. Dependent Variable: Loyalitas_Z

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Kompensasi (X2) dapat menjelaskan Variabel Loyalitas (Z) sebesar 91,2% , sisanya sebesar 8,8% (100% - 91,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti insentif, gaya kepemimpinan dan Promosi jabatan.

Nilai koefisiendeterminasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10. Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,456 ^a	,208	,123	1,564	2,196

a. Predictors: (Constant), Loyalitas_Z, Kompensasi_X2,Faktor_Organisasional_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,123 atau 12,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel Faktor Organisasional (X1), variabel Kompensasi (X2) dan variable Loyalitas (Z) dapat menjelaskan Variabel Kinerja (Y) sebesar12,3% , sisanya sebesar 87,7% (100% - 12,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti Komunikasi kerja, Budaya Kerja serta Kepemimpinan Transaksional.

Uji Hipotesis

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual.Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Uji Parsial (t) Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,164	1,387		-,839	,408
1 Faktor_Organisasional_X1	1,093	,092	,753	11,894	,000
Kompensasi_X2	,403	,082	,311	4,919	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Z

Sumber : Data diolah (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Faktor Organisasional (X1) Terhadap Variabel Loyalitas (Z). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,894 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 30-2 = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(11,894) > t_{tabel}(2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Faktor Organisasional (X1) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Variabel Loyalitas (Z). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,919 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 30-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(4,919) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z).

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Uji Parsial (t) Persamaan 2

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005
1 Faktor_Organisasional_X1	,733	,525	,678	1,397	,173
Kompensasi_X2	,704	,262	,730	2,690	,012
Loyalitas_Z	,828	,438	,550	1,891	,069

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah (2023)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Faktor Organisasional (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,397 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 30-2 = 28)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,397) < t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Faktor Organisasional (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,690 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 30-k = 28)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

- c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Loyalitas (Z) Terhadap Variabel Kinerja (Y). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,891 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 32-k = 30)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Loyalitas (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Faktor Organisasional (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (11,894) > t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Faktor Organisasional (X1) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z).

2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis² dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X₂). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (4,919) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z).
3. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis³ dapat diketahui bahwa variabel Faktor Organisasional (X₁) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,397) < t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Faktor Organisasional (X₁) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa penelitian ini tidak sesuai dengan Reza Fauzi 2013 Fakultas Ekonomi Manajemen, UNIMED Pengaruh reward dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada pt. Bumi rambang kramajaya ogan ilir sumatera selatan.
4. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis⁴ dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X₂). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
5. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis⁵ dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Loyalitas (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
6. Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Faktor Organisasional (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,678. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Loyalitas Z yaitu $0,548 \times 0,550 = 0,3014$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Loyalitas Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Y.
7. Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,730 dan Kompensasi (X₂) melalui variabel Loyalitas (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,276 \times 0,550 = 0,1518$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Loyalitas (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaludin 2017 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta*. Fakultas Ilmu Pendidikan Dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta Jakarta.
- Arnold. 2011. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Devito. Jakarta.
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE

- PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>.
- Desseler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Salemba Empat Jakarta.
- Elain B. Johnson. 2014. *Contextual Techig and Learning*. Journal Of Social and Politic. Bandung
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>.
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Gusli 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Rayon Makassar Selatan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.
- Hamzah B. Uno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Aswaja Pressindo Jakarta.
- Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019). Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>.
- Likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sintia, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>.
- Mahfud *et all* (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 485 (2020) 012014* doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014.
- Mahfud *et all* (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah* Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>.

- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>.
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>.
- Mulyana. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta
- Nazir, Moh. 2013. “*Metode Penelitian*”. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nawawi, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Nur Abib Asriyanto 2013 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i1.27>.
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>.
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>.
- Nur Ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>.
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>.
- Richard, Gordon. 2011 *Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Metode Balanced Scorecard*. *Journal Of Social and Politic* Diponegoro. Semarang.
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>.
- Riswandi. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. : Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO

STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>.

Sandy, 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.: Bumi Aksara ,Jakarta.

Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>.

Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>.

Sugiyono. 2012. “*Metodologi Penelitian Bisnis*”, Cetakan 16. Alfabeta. Bandung

_____, 2013. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta.CV. Bandung.

_____, 2015. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung

_____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada Media Group Jakarta

Veithzal Rivai 2014. “*Manajemen Sumberdaya Manusia.: SALEMBA EMPAT.*” Jakarta

Wahjono, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Media Pustaka Jakarta.

Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS’ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>.

Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i2.191>.