

STRATEGI PENGEMBANGAN MARKETING MIX PADA USAHA KOPI LESEHAN DI KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN METODE SKALA PRIORITAS SEGMENTASI PASAR

Nurmala¹, Andinna ananda Yusuff², Arliansyah³, Nur Mazdalifah⁴, Riada Maren⁵.

Universitas Efarina^{1,4,5}

Stikes Mahardika²

Universitas Malikussaleh³

*Korespondensi: nurmazda92@gmail.com

Abstract

The results showed that the results of the analysis of hypothesis 1 can be seen that the Organizational Factor variable (X1) has an effect on the Loyalty variable (Z). Based on the results of the analysis of hypothesis 2, it can be seen that the Compensation variable (X2) has an effect on the Loyalty variable (Z). Based on the results of the analysis of hypothesis 3, it can be seen that the Organizational Factor variable (X1) has no effect on the Performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 4, it can be seen that the compensation variable (X2) has an effect on the performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 5, it can be seen that the Loyalty variable (Z) has no effect on the Performance variable (Y). Based on the results of the intervening test, it shows that the direct effect of Organizational Factors (X1) on the Performance variable (Y) while the indirect effect through the Loyalty variable (Z) from the calculation results obtained shows an indirect effect through the Loyalty variable (Z) is smaller than the direct effect directly on the Y performance variable. Based on the results of the intervening test, it shows that the direct effect of compensation (X2) on performance (Y) and compensation (X2) through the variable loyalty (Z) on performance (Y). From the calculation results obtained, it shows that the indirect effect through the Loyalty variable (Z) is greater than the direct effect on the Performance variable (Y).

Keywords: Organizational (X1), Compensation (X2), Performance (Y), Loyalty (Z).

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Faktor Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Z). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Faktor Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Faktor Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Loyalitas (Z) dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Loyalitas (Z) lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Y. Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa Pengaruh langsung Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dan Kompensasi (X2) melalui variabel Loyalitas (Z) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Loyalitas (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y).

Kata kunci: Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y), Loyalitas (Z)

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami perubahan yang berkesinambungan. Setiap pelaku usaha dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap setiap perubahan yang terjadi dan memenuhi segala kebutuhan pelanggan sebagai tujuan utama. Tidak terkecuali usaha dalam penyajian makanan dan minuman seperti warung, depot, rumah makan, cafe, restoran di hotel berbintang (Yogi Setiawan, 2018).

Usaha dagang yang bergerak dalam dunia kuliner khususnya warung kopi, tidak lepas dari persaingan tersebut, dimana suatu usaha dagang dituntut untuk mampu menghadapi berbagai kendala yang timbul dalam mengelola bisnis usaha pemasarannya, juga untuk menjamin usaha yang bersangkutan supaya dapat beroperasi dengan manajemen yang efektif dan efisien. a. Setiap usaha dagang dapat meningkatkan penjualan produknya dengan menggunakan sistem pemasaran yang efektif, serta strategi-strategi yang khusus dalam meningkatkan pasar konsumen yang ada.

Jika berbicara tentang strategi-strategi yang khusus dalam meningkatkan pasar konsumen, maka kita akan membahasnya melalui sudut pandang manajemen pemasaran dalam membentuk suatu perusahaan dengan pendekatan atribut pemasaran yaitu pada model bauran pemasaran (marketing mix). Kotler & Keller (2016) mendefinisikan bauran pemasaran adalah seperangkat alat pemasaran yang digunakan perusahaan untuk terus menerus mencapai tujuan pemasarannya di pasar sasaran. Ketika bauran pemasaran dapat memberikan kepuasan maksimal kepada para pengunjung, akan menjadi dasar yang baik untuk mereka melakukan kunjungan kembali di masa yang akan datang dan kesediaan mereka untuk menceritakan hal-hal positif kepada orang lain dengan kata lain terciptanya loyalitas. Strategi pemasaran tersebut adalah strategi tentang pengembangan bauran pemasaran (marketing mix) yaitu product (produk), price (harga), place (distribusi), promotion (promosi).

Pedagang kaki lima (PKL) adalah termasuk usaha kecil yang berorientasi pada laba (profit) layaknya sebuah kewirausahaan (entrepreneurship). Pedagang Kaki Lima mempunyai cara tersendiri dalam mengelola usahanya agar mendapatkan keuntungan. Pedagang kaki lima menjadi manajer tunggal yang menangani usahanya mulai dari perencanaan usaha, menggerakkan usaha sekaligus mengontrol atau mengendalikan usahanya, padahal fungsi fungsi manajemen tersebut jarang atau tidak pernah mereka dapati dari pendidikan formal (Mulyanto, 2010). Manajemen usahanya berdasarkan pada pengalaman dan alur pikir mereka yang otomatis terbentuk sendiri berdasarkan arahan ilmu manajemen pengelolaan usaha, hal inilah yang disebut "*learning by experience*" (belajar dari pengalaman). Kemampuan manajerial memang sangat diperlukan PKL guna meningkatkan kinerja usaha mereka, selain itu motivasi juga sangat diperlukan guna memacu keinginan para PKL untuk mengembangkan usahanya.

Di Kota Pematang Siantar, perkembangan pedagang kaki lima mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pedagang kaki lima yang terdapat di Kota Pematang Siantar antara lain pedagang makanan kecil, warung makan, warung kopi permanen, warung kopi lesehan, dan kios-kios kecil. Salah satu pedagang kaki lima yang meningkat cukup signifikan dari tahun ke tahun adalah pedagang warung kopi lesehan. Hampir setiap jalan yang ada di Kota Pematang Siantar selalu terdapat pedagang warung kopi lesehan.

mulai sore hari sampai dengan tengah malam dipenuhi pedagang warung kopi lesehan. Keberadaan pedagang warung kopi lesehan di Kota Pematang Siantar menjadi suatu fenomena yang menarik. Meskipun usaha para pedagang warung kopi lesehan tidak saling berjauhan, namun mereka telah mempunyai pelanggan sendiri-sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pemasaran

Kata “manajemen” sering diartikan sebagai sebuah proses rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (controlling) yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan sebelumnya, di dalam suatu perusahaan manajemen mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut pengertian manajemen pemasaran menurut beberapa ahli. Menurut Kotler dan Armstrong (dalam Priansa, 2017) menjelaskan manajemen pemasaran ialah suatu upaya manusia untuk mencapai hasil pertukaran yang diinginkan dan membangun hubungan yang erat dengan konsumen dengan cara yang menguntungkan bagi perusahaan.

Segmen Pasar

Assuari (2013), menyatakan bahwa : Segmentasi pasar adalah suatu cara untuk membedakan pasar menurut golongan pembeli, kebutuhan pemakai, motif, perilaku, dan kebiasaan pembelian, cara penggunaan produk dan tujuan pembelian produk tersebut. Tjiptono (2011), menyatakan bahwa : Segmentasi pasar adalah proses membagi pasar keseluruhan suatu produk atau jasa yang bersifat heterogen ke dalam beberapa segmen, di mana masing-masing segmennya cenderung bersifat homogen dalam segala aspek. Machfoedz (2013) menyatakan bahwa, “Segmentasi pasar ialah teknik yang diaplikasikan untuk memilah pasar massal menjadi unit-unit yang lebih mudah diidentifikasi, sehingga kebutuhan individu konsumen dapat lebih mudah dipenuhi.” Segmentasi pasar ini merupakan falsafah yang berorientasi kepada konsumen. Jadi, perusahaan yang berorientasi pada konsumen akan membagi pasarnya ke dalam segmen-segmen pasar tertentu dimana masing-masing segmen bersifat homogen. Homogenitas masing-masing segmen tersebut disebabkan oleh karena adanya perbedaan-perbedaan dalam kebiasaan membeli, cara penggunaan barang, kebutuhan pemakai, motif pembelian, tujuan pembelian dan sebagainya.

Paradigma Berpikir

Gambar matrik SWOT, dimana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (strengths) mampu mengambil keuntungan (advantage) dari peluang (opportunities) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (weaknesses) yang mencegah keuntungan (advantage) dari peluang (opportunities) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (strengths) mampu menghadapi ancaman (threats) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (weaknesses) yang mampu membuat ancaman (threats) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru. Berikut ini gambar dari paradigma berpikir:



Gambar 1 Paradigma Berpikir

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian secara kualitatif. Desain dan sifat pada penelitian ini adalah penelitian refleksi dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu Sifat penelitian ini adalah replikasi dan pengembangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah warkop kota Tebing Tinggi sebanyak 40 orang pemilik warkop. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek (Sugiyono, 2016:81) adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan purposive sampling yakni sampel yang memiliki kriteria sebagai berikut: warkop yang sudah berdiri semenjak 2 tahun terakhir. Maka sampel yang digunakan adalah warkop kota Tebing Tinggi sebanyak 10 orang pemilik warkop. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan. Setelah data terkumpul, maka peneliti akan mengolah data dengan menggunakan beberapa metode sebagai berikut menurut Sugiyono (2016): Editing, Organizing, Analyzing. Pengujian dilakukan dengan pengujian keabsahan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	20	61,8
Perempuan	10	38,2
Total	30	100,0

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 30 responden didominasi oleh laki-laki, dengan perolehan persentase sebesar 61,8%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 38,2%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa Pegawai laki-laki lebih dominan yang bekerja di Kantor Sekretariat Kabupaten Pematang Siantar.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
29 tahun	4	11,8
>30 - 35 tahun	10	35,3

> 35 - 55 tahun	9	32,4
> 55	7	20,6
Total	30	100,0

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia >30-35 tahun dengan persentase sebesar 35,3%, kemudian usia 35 - 55 tahun dengan persentase sebesar 32,4% kemudian usia > 55 tahun dengan persentase 20,6 % sedangkan usia 29 tahun memiliki persentase sebesar 11,8 % merupakan usia paling produktif untuk bekerja. Maka disimpulkan bahwa usia 30-35 yang paling dominan bekerja sebagai Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Pematang Siantar.

Tabel 3 Distribusi Jawaban Item Variabel Faktor Organisasional (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	7	20,6	17	61,8	6	17,6	4,34
2	0	0	0	0	11	11,6	14	61,8	5	10,6	4,03
3	0	0	2	5,9	4	11,8	10	35,3	14	47,1	4,12
Mean Faktor Organisasional (X1)											4,06

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 dalam pernyataan 1 menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase (17,6%), 17 orang menjawab setuju (61,8%), 7 orang menjawab netral (20,6%) . yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (10,0%), 14 orang menjawab setuju (61,0%), 15 orang menjawab netral (11,0%). Rata rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,03 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pegawai yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwadari 30 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (47,0%), 10 orang menjawab setuju (35,0%), 4 orang menjawab netral (11,0%). Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,12 yang berarti bahwa responden cenderung setuju bahwa pegawai yang baik haruslah memiliki nilai positif dalam organisasi.

Tabel 4 Distribusi Jawaban Item Variabel Kompensasi (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	2,0	8	18,0	9	38,0	12	42,0	4,2
2	0	0	2	8,0	8	30,0	13	36,0	7	26,0	3,8
3	0	0	0	0	4	8,0	17	54,0	9	38,0	4,3
Mean Kompensasi (X2)											4,05

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwadari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (42,0%), 9 orang menjawab setuju (38,0%), 8 orang menjawab netral (18,0%) dan 1 orang menjawab

tidak setuju (2,0%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,2 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan responden cenderung berpendapat Stabil dan konsisten dalam setiap melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (26,0%), 12 orang menjawab setuju (36,0%), 8 orang menjawab netral (30,0%) dan 2 orang menjawab tidak setuju (8,0%). Rata rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,8 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pegawai yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (38,0%), 17 orang menjawab setuju (54,0%), 4 orang menjawab netral (8,0%). Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,3 yang berarti bahwa responden cenderung setuju bahwa pegawai menerima kompensasi yang layak adalah sebuah keputusan yang lebih baik.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	4	8,0	14	48,0	12	44,0	4,36
2	0	0	0	0	5	14,0	16	52,0	9	34,0	4,2
3	0	0	0	0	6	22,0	17	56,0	8	22,0	4
Mean Kinerja (Y)											4,09

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (44,0%), 14 orang menjawab setuju (48,0%), 4 orang menjawab netral (8,0%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,36 dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa merasa pegawai mampu dalam berinovasi dan mengambil resiko dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (34,0%), 16 orang menjawab setuju (52,0%), 5 orang menjawab netral (14,0%). Rata rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,2 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pegawai harus detail dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (22,0%), 17 orang menjawab setuju (56,0%), 6 orang menjawab netral (22,0%). Rata rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4 yang berarti menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa kinerja berorientasi pada hasil yang lebih baik didalam organisasi.

Tabel 6 Distribusi Jawaban Item Variabel Loyalitas Pegawai (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	4	18,0	10	30,0	16	52,0	4,34
2	0	0	2	4,0	6	22,0	4	18,0	18	56,0	4,28
3	0	0	0	0	5	16,0	15	50,0	10	34,0	4,18
Mean Loyalitas Pegawai (Z)											4,21

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwadari 30 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (52,0%), 10 orang menjawab setuju (30,0%), 4 orang menjawab netral (18,0%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,34 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa pegawai harus mampu dapat mengartikan dan menerapkan aturan atau prinsip-prinsip dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (56,0%), 4 orang menjawab setuju (18,0%), 6 orang menjawab netral (22,0%), 2 orang menjawab tidak setuju (4,0%). Rata rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,28 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pegawai mampu membedakan yang pokok dan yang bukan pokok.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (34,0%), 15 orang menjawab setuju (50,0%), 6 orang menjawab netral (16,0%). Rata rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,18 yang berarti menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pegawai akan loyal jika ada kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel Faktor Organisasional (X1)			
Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
Variabel Kompensasi (X2)			
Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
Variabel Loyalitas Pegawai (Z)			
Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan
1	1	1	1

2	2	2	2
3	3	3	3

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 7 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.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	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 (2022)

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).

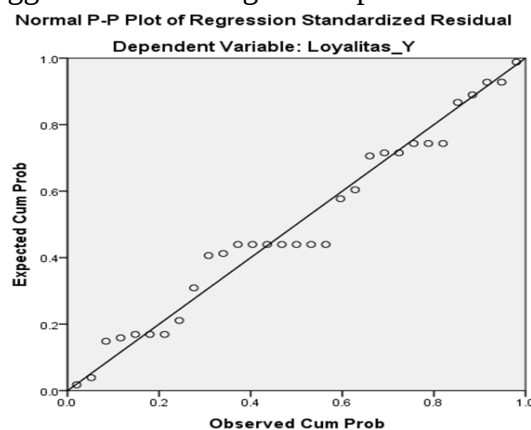
Tabel 9 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12625968
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.073
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.344 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.127
	Upper Bound	.560

Sumber : Data diolah (2022)

Dari *output* dalam tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig.) seluruh variabel sebesar 0.344. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

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

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Faktor Organisasional (X1) sebesar 0,705, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,705 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Faktor Organisasional (X1) sebesar 1,418, variabel Kompensasi (X2) sebesar 1,418 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.

Tabel 11 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,399	1,901		-,736	,468		
Faktor_Organisasional_X1	-,101	,126	-,168	-,801	,430	,705	1,418
Kompensasi_X2	,195	,112	,365	1,737	,093	,705	1,418

Berdasarkan tabel 11 Hasil uji glejser menunjukkan nilai sig dari variable Faktor Organisasional (X1) sebesar 0,430 dan variable Kompensasi (X2) sebesar 0,093 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

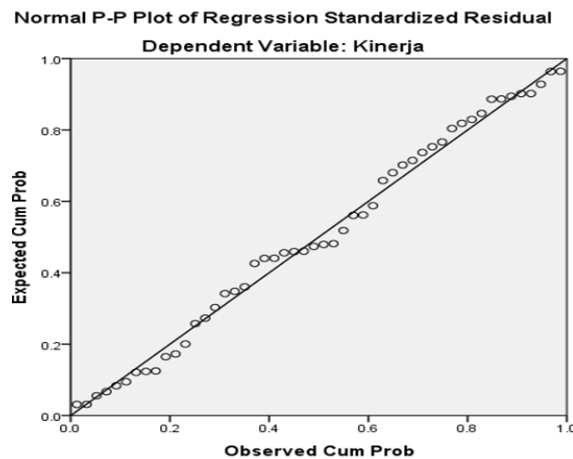
Tabel 12 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.11802077	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.086	
	Negative	-.107	
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.844 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.678
		Upper Bound	1.000

Sumber : Data diolah (2022)

Dari *output* dalam tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig.) seluruh variabel sebesar 0,844. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 3 Normal P Plot II

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
	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

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 13 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.

Tabel 14 Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,386	,918		1,509	,143		
	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
-------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 14 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.

Tabel 15 Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan I
Coefficients^a

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

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = -1,164 + 1,093X_1 + 0,403X_2$.

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

1. Nilai konstanta (b_0) sebesar -1,164 menunjukkan besarnya variabel Loyalitas (Z) jika variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Kompensasi (X2) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel Faktor Organisasional (X1) (b_1) 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.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) (b_2) 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 16 berikut :

Tabel 16 Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
	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

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon_2$, 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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

Tabel 17 Koefisien Determinasi
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

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 17 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 18 berikut :

Tabel 18 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

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 18 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) sebesar 12,3% , sisanya sebesar 87,7% (100% - 12,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar

model penelitian ini, seperti Komunikasi kerja, Budaya Kerja serta Kepemimpinan Transaksional.

Tabel 19 Uji Parsial (t) Persamaan I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1,164	1,387		-,839	,408
Faktor Organisasional_X1	1,093	,092	,753	11,894	,000
Kompensasi_X2	,403	,082	,311	4,919	,000

Sumber : Data diolah (2022)

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

- 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 nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 19 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 dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 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 nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 19 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 20 berikut ini :

Tabel 20 Uji Parsial (t) Persamaan II

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	10,035	3,309		3,033	,005
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

Sumber : Data diolah (2022)

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

- 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 nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 20 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 dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

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 20 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 dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

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 20 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).

Tabel 21 Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	3.291	1.822	
	Faktor_Organisasional_X1	.521	.159	.584
	Kompensasi_X2	.286	.184	.276

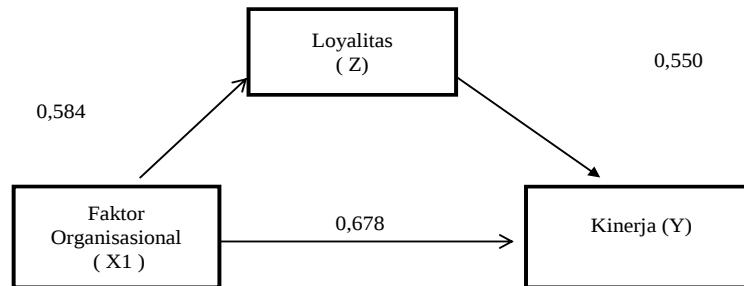
Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 22 Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	10,035	3,309	
	Faktor_Organisasional_X1	,733	,525	,678
	Kompensasi_X2	,704	,262	,730
	Loyalitas_Z	,558	,548	,550

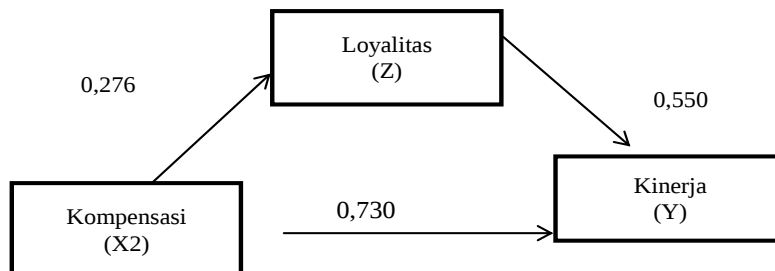
Sumber : Data diolah (2022)

Selanjutnya nilai standardized coefficients beta akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4 Analisis Jalur I

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel 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). Selanjutnya nilai standardized coefficients beta akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 5 Analisis Jalur II

Berdasarkan gambar 5 dapat menjelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian. Pengaruh langsung Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,730 dan Kompensasi (X2) melalui variabel intervening 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). Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 23 berikut :

Tabel 23 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Faktor Organisasional (X1)_Loyalitas_ (Z)	0,678	0,584	0,3014	Tidak Signifikan	Tidak Sebagai Variabel Intervening
2	Kompensasi (X2)_Loyalitas_(Z)	0,730	0,276	0,1518	Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

Sumber : Data diolah (2022)

Isi Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 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). Artinya bahwa penelitian ini sesuai dengan Reza Fauzi 2013 Fakultas Ekonomi Manajemen, UNIMED, tentang Pengaruh reward dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada pt. Bumi rambang kramajaya ogan ilir sumatera selatan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 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). Artinya bahwa penelitian ini sesuai dengan Ade Buandra 2017 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Prasarana Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Karbon Pt Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kabupaten Batu Bara

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 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.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 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). Artinya bahwa penelitian ini sesuai dengan Ade Buandra 2017 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Prasarana Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Karbon Pt Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kabupaten Batu Bara.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 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). Artinya bahwa penelitian ini tidak sesuai dengan Ade Buandra 2017 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Prasarana Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Karbon Pt Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kabupaten Batu Bara.

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. artinya penelitian ini menentukan bahwa Kompetensi belum bisa mempengaruhi hubungan

variabel Faktor Organisasional pegawai karena pengaruh secara langsung kompensasi memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja pegawai itu sendiri.

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). Artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung dalam menentukan Kinerja pegawai dilingkungan kerja yang ada meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1 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).

Saran dan Ucapan Terimakasih

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Faktor organisasional dan Kompensasi sangat dominan mempengaruhi Loyalitas loyalias pegawai melalui faktor organisasional yang semakin baik kedepan nya dan Kompensasi setiap pegawai yang semakin diperbaiki.
2. Kemudian disarankan kepada penelitian selanjutnya agar memperluas penelitian ini kedepan nya dengan variabel yang baru dan diluar dari variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulyanto 2010, Sistem Informasi Konsep & Aplikasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Alma, Buchari. (2014). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: CV Alfabeta.
- Amstrong, Gary & Philip, Kotler. (2012) Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Assauri, Sofjan. 2013. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers.
- 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>.
- Donni Juni Priansa. 2017. Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia.
- 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>.
- Hasan, Ali. 2014. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, Pebriyanto dan Aviny, Eva Yolynda. 2019. *Strategi Pengembangan Usaha Kedai Kopi (Studi Kasus: Fivetwenty Coffee)*. Jouenal. Bogor. Institut Pertanian Bogor.
- 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.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016. *Marketing Managemen*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.
- 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>.
- Machfoedz, M. 2013. *Pengantar Pemasaran Modern*. Akademi Manajemen Pemasaran YPKPN, Yogyakarta.
- 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](https://doi.org/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 MASIHL. MORFAI JOURNAL, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>.
- 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/ijebas.v1i1.27>.
- 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/ijebas.v2i5.410>.
- 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., 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>.
- 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>.
- 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 EMPERICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>.
- 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/morfaiv1i1.12>.
- Soni Supriatna, Mimin Aminah, Analisis Strategi Pengembangan Usaha Kopi Luwak (Studi Kasus UMKM Careuh Coffe Rancabali Ciwidey Bandung, Jurnal Manajemen Dan Organisasi Vol V No 3, Desember 2014.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suprpti. W. (2010). Perilaku Konsumen Pemahaman Dasar Dan Aplikasinya Dalam Strategi Pemasaran. Bali : Udayana University Press.
- Tjiptono, Fandy. 2011, Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi Offset, Yogyakarta.
- Vivek, Bajpai, Sanjay Pandey. (2012). Viral Marketing Through Social Networking Sites With Special Reference of Facebook. Bilaspur, CG.
- 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>.
- Yogi Setiawan, “Pengaruh Harga, Produk, Lokasi dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian dalam Berkunjung pada Café Taman Selfie di Kota Binjai“ (Jurnal: Universitas Sumatera Utara, 2018), 1.
- 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 (IJEBA), 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i2.191>.

