

PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai)

Jopinus Saragih¹, Lia Saniah², Dede Jaelani³, Hadi Panjaitan⁴, Ben Setiawan⁵

(Universitas Efarina)^{1,4,5}

(Universitas Putra Indonesia)²

(Universitas Malikussaleh)³

*Korespondensi: jr.saragih68@gmail.com

Abstract

The results showed that based on the results of the analysis of hypothesis 1, it can be seen that the Organizational Factor variable (X1). accepted, meaning 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). From this description it can be seen that tcount (4.919) > ttable (2.042), and a significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Compensation variable (X2) affects the Loyalty variable (Z). Based on the results of the analysis of hypothesis 3, it can be seen that the Organizational Factor variable (X1). Organizational (X1) has no effect on the Performance variable (Y). This means that this study is not in accordance with Reza Fauzi 2013 Faculty of Management Economics, UNIMED The effect of reward and work culture on the work productivity of employees of the work unit in the garden at pt. Bumi rambang kramajaya ogan ilir south sumatra. Based on the results of the analysis of hypothesis 4 it can be seen that the compensation variable (X2). From this description it can be seen that tcount (2.690) > ttable (2.042), and a significance value of 0.012 < 0.05, it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the Compensation variable (X2) affects the Performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 5 can be seen that the variable Loyalty (Z). From this description it can be seen that tcount (1.891) < ttable (2.042), and a significance value of 0.069 < 0.05, it can be concluded that the fifth hypothesis is rejected, meaning 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 influence of Organizational Factors (X1) on the Performance variable (Y) is 0.678. While the indirect effect through the Loyalty Z variable is $0.548 \times 0.550 = 0.3014$, the calculation results obtained show that the indirect effect through the Loyalty Z variable is smaller than the direct effect on the Y Performance variable. Based on the results of the intervening test, it shows that the direct effect of compensation (X2) to Performance (Y) of 0.730 and Compensation (X2) through the variable Loyalty (Z) to Performance (Y) of $0.276 \times 0.550 = 0.1518$. 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 Factors, Compensation, Performance and Loyalty

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1dapat diketahui bahwa variabel Faktor Organisasional (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung(11,894)> ttabel (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). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis2dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (4,919) > ttabel (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). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis3 dapat diketahui bahwa variabel Faktor Organisasional (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,397) < ttabel (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 hipotesis4 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (2,690) > ttabel (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). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis5 dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,891) < ttabel (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). 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. 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).

Kata kunci: *Faktor Organisasional, Kompensasi, Kinerja Dan Loyalitas*

PENDAHULUAN

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud jika semangat dalam bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja yang diberikan antar karyawan dengan atasan.

Loyalitas pegawai adalah kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain, dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Siagian, 2016). Kesetiaan para pegawai yang umumnya merujuk pada tekad dan kesungguhan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai rasa tanggung jawab, serta melahirkan kebanggaan kepuasan diri atas keunggulan organisasi. Tumbuhnya loyalitas dalam diri pegawai terhadap organisasi tentu melalui

proses yang tidak begitu saja karena adanya banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktanya suasana lingkungan pekerjaan yang kondusif menimbulkan kenyamanan pegawai dalam bekerja, sedangkan faktor hubungan dengan atasan atau dengan rekan kerja dapat menumbuhkan kedekatan dan kebahagiaan yang dengan sendirinya mendorong tenaga kependidikan mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi. Hal ini penting sebagai dasar tumbuhnya loyalitas dalam diri pegawai. Loyalitas pegawai bisa dilihat dari jumlah pegawai yang ada dimana dari tahun 2016 ada sekitar 37 orang sementara di tahun 2020 ada 34 pegawai hal ini mendeskripsikan bahwa terjadi penurunan loyalitas pegawai akan kantor sekretariat kabupaten serdang bedagai.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Faktor Organisasional berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
2. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
3. Untuk mengetahui bagaimana Faktor Organisasional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
4. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
5. Untuk mengetahui bagaimana Loyalitas Pegawai berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
6. Untuk mengetahui bagaimana Faktor Organisasional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai?
7. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2017:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

faktor organisasional

faktor organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar (munandar 2017). Faktor Organisasional Organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja.

Indikator

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa faktor organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. Ada kerelaan
- b. Menyatukan aktivitas dan prioritas Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- c. Memahami kebutuhan organisasi
- d. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bukan hanya kompensasi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dan menjaga tingkat perputaran karyawan, di dasar oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Loyalitas

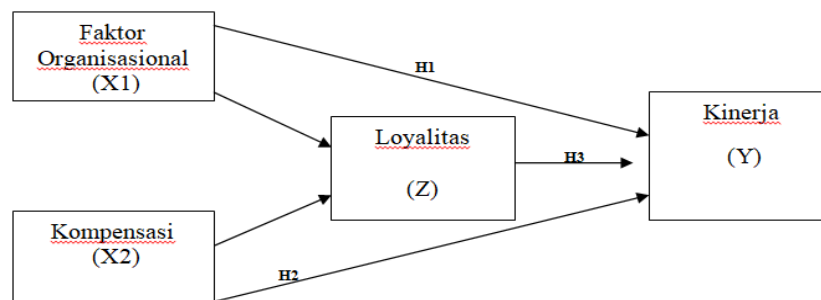
Loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Siagian, 2016). kesetiaan para tenaga kependidikan yang umumnya merujuk pada tekad dan kesungguhan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai rasa tanggung jawab, serta melahirkan kebanggaan tenaga kependidikan dan kepuasan diri atas keunggulan organisasi.

Kinerja

Terdapat banyak pengertian yang diajukan tentang kinerja, meskipun pengertian-pengertian tersebut pada dasarnya memiliki banyak kemiripan satu sama lainnya. Istilah kinerja dipadankan dari istilah "performance" dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah susunan konstruksi logika. Dimana, susunan ini dibentuk untuk mengungkap kemajuan pemikiran secara sistematis dipelajari fenomena empiris. Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran ini mempunyai tujuan agar memberikan penjelasan dari variabel yang digunakan, agar elemen pengukurnya mampu dijelaskan dengan substansial.



Gambar Kerangka Konseptual

METODE

Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2022 s/d selesai

Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel Menurut Sugiyono (2016) 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". Maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen).

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2016) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2016) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen.

3. **Variabel Intervening (Z)**

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara :

1. **Kuesioner**

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. Menurut Sugiyono (2016) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda misalnya checklist atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

Tabel Bobot Penilaian

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju / Selalu	Skor 5
Setuju/Sering	Skor 4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Biasa Saja	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2016)

2. **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016) 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. Dan yang akan diwawancarai adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 30 orang

3. **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 perkataan 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

Analisis Data

1. 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 4.9 berikut :

Tabel 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 dari lampiran 3 (2022)

Tabel 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.

Uji Reliabilitas

Tabel 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 dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena CronbachAlpha 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).

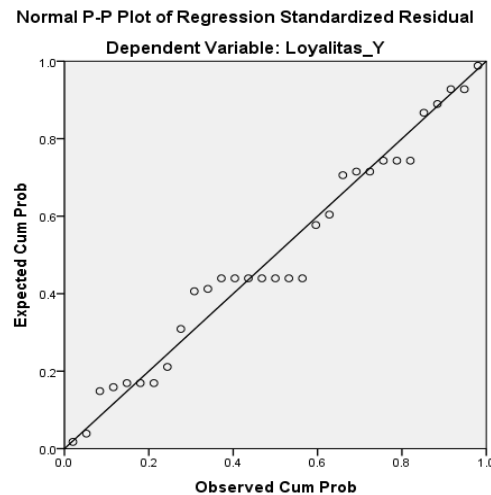
Uji Asumsi Klasik I

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, 2016:154). 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

sampleKolmogorov Smirnov Test. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar Normal P Plot I

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). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 30 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari output dalam tabel 4.11 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.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 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

a. Dependent Variable: Loyalitas_Z

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan table 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.

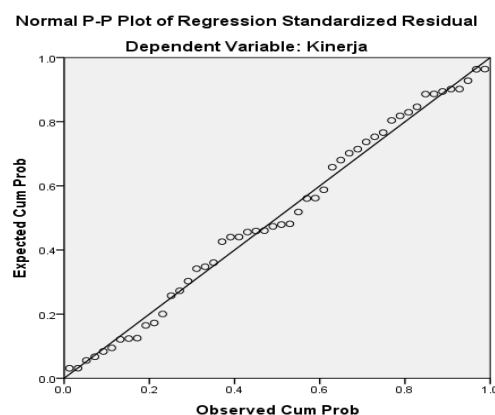
c. Uji heteroskedastisitas

Uji Asumsi Klasik Persamaan II

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

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. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 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). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 30 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari output dalam tabel 4.11 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 Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficien ts				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	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

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 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 Loyaltas (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.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Glejser Coefficientsa

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

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

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

Pengujian Regresi Linier

Tabel Hasil Regresi Linier Persamaan I

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

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier 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 :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar -1,164 menunjukkan besarnya variabel Loyaltas (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.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 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 dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 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.

Uji t (Parsial)

Tabel Uji Parsial (t) Persamaan I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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

a. Dependent Variable: Loyalitas_Z

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

- 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 nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 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).

Isi Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapanselanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yangkemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Organisasional (X1) terhadap Loyalitas (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis1dapat 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.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas (Z)

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

3. Pengaruh Faktor Organisasional (X1) terhadap Kinerja (Y)

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.

4. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

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.

5. Pengaruh Loyalitas (Z) terhadap Kinerja (Y)

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.

6. Loyalitas (Z) Memediasi Pengaruh Faktor Organisasional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

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.

7. Loyalitas (Z) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

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 dalam bekerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi teoritis berhubungan dengan pengembangan hasil penelitian bagi peneliti berikutnya terkait Kinerja. Implikasi praktis memberikan kontribusi langsung bagi keputusan pembelian konsumen.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Menurut Hasibuan (2016:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Jadi kesimpulan nya Manajemen sdm ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi.

Implikasi Praktis

- a. Kekurangan yang ada dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif manajemen sumber daya manusia yaitu penulis dimungkinkan terjebak dalam subyektifitas sehingga emosi, perasaan dan pikiran penulis masuk dalam analisa atau hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti kurang tahu dengan pasti bagaimana setting keseharian di tempat tinggal informan.
- b. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Selain itu juga memanfaatkan dokumen atau bahan tertulis serta kepustakaan sebagai sumber data. Sedangkan informan yang digunakan adalah pegawai sekretariat kantor bupati serdang bedagai.

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

Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

Agung, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang).Skripsi Universitas Islam Indonesia.

Alam, & N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). (Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Cindrawasih, Y. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Online Internasional & Nasional* Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9), 1689–1699.

Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fasikhah, S. S., & Fatimah, S. (2013). Self-regulated learning (SRL) dalam meningkatkan prestasi akademik pada mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 145-155.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting. (2020). Pengaruh Kompensasi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo. Skripsi Universitas Sumatera Utara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kurniawan. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Journal Niagawan* Vol 9 No 2.

Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*,. *Jurnal Agora* Vol 6 No 1.

Luthans, F. (2012). “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara., A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Munandar, U. (2017). *Mengembangkan Bakat dan Kreatiivitas Anak Sekolah*. Jakarta: PT.Gramedia.

Nawawi., H. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Panggabean, Mutiara S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Pratama. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kanreg I BKN Yogyakarta). Skripsi Universitas Islam Indonesia.

Puji, W. (2016). *English language teaching today. Linking Theory and Practice* (Vol. 5). Springer.

- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rismawati, 2018. “Pengaruh Loyalitas kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan”. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)
- Sangadji, E.M., dan S. (2013). Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis. Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silaen, Sofar, dan W. (2013). Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan. Skripsi dan Tesis. IN MEDIA. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.
- Wardhani, W. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (Skripsi, Brawijaya University).
- Wibowo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Yaumil, K. (2019). pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada badan penelitian dan pengembangan provinsi Sumatera Utara. Skripsi Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.