

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PDAM SITUBONDO
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Lisa Riyanti
lisariyanti38@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

PDAM Tirta Baluran Situbondo is a company dedicated to providing clean water access to the Situbondo community. The village's water needs are met through the efforts of PDAM Tirta Baluran Situbondo, which ensures the availability of clean water. Given the essential role water plays in sustaining human life, its significance is undeniable. Historical records from the water tower in Situbondo's city square indicate that water development initiatives were initiated by the Dutch East Indies government in 1936, specifically in the Situbondo Regency. Following Indonesia's Independence, the management of water development was transferred to the government in Panarukan. The research methodology includes data analysis and hypothesis testing using the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The outcomes of hypothesis testing through the application of Smart PLS 3.0 reveal that motivation significantly and positively affects job satisfaction. Compensation also has a significant positive influence on job satisfaction. Moreover, motivation considerably contributes to loyalty, while compensation shows a noteworthy negative impact on loyalty. Additionally, job satisfaction plays a significant role in fostering loyalty. Furthermore, the positive impact of motivation on loyalty, mediated by job satisfaction, is noteworthy. Similarly, compensation's positive effect on loyalty, mediated by job satisfaction, is notable.

Keywords: *Motivation, Compensation, Job satisfaction, Employee loyalty.*

1. PENDAHULUAN

Mengingat manusia merupakan satu-satunya komponen terpenting dalam kinerja organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen manajemen organisasi yang mendorong pertimbangan terhadap kondisi manusia. Fakta bahwa orang kontribusi lebih dari faktor lainnya. Mangkunegara (2013:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Untuk mencapai tujuan atau keinginan organisasi, organisasi dan personalnya harus mampu bekerjasama. Manusia merupakan pemikir, pelaku, dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga selalu memegang peranan penting dalam segala tindakan organisasi. Perancangan dan penerapan

metodologi perencanaan, pengembangan karyawan, pengelolaan tugas, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja yang positif semuanya termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Prosedur dan efektifitas ini membantu organisasi mencapai tujuannya dalam hal pengembangan tempat kerja dan pertumbuhan pribadi. Kesimpulan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang secara efektif dan efisien membantu dalam mencapai tujuan organisasi dapat diambil dari pendapat yang disampaikan diatas.

Menurut Robbins (2010:198) “Motivasi adalah kesanggupan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk mencukupi sesuai kebutuhan individu”. Tulhusnah (2012:11) “Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik”. Karena kerja terdiri dari tindakan-tindakan untuk memotivasi atau membangkitkan minat terhadap pekerjaan seseorang. Perbuatan ini berusaha mendatangkan kebahagiaan orang lain. Menawarkan remunerasi adalah salah satu metode pengelolaan sumber daya manusia yang memerlukan semacam insentif individu untuk menyelesaikan tanggung jawab. Hasibuan (2018:118) memberi penjelasan “Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembalas jasa yang diberikan

kepada perusahaan”. Keuntungan finansial yang diterima bersama dengan korporasi biasanya disebut sebagai kompensasi. Pekerja dapat menerima upah secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk tunjangan. Ediyanto (2019:139) “Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam”.

Selain motivasi, dan kompensasi, loyalitas juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sudimin (2003:5) menyertakan bahwa “Loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan semua kesanggupan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan”. Loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi, dan posisi seseorang merupakan contoh loyalitas yang dipertimbangkan saat mengevaluasi seorang karyawan. kapasitas karyawan dalam menegakkan dan menjunjung tinggi organisasi baik di dalam maupun diluar tempatk kerja mencerminkan hal ini.

Peranan manajemen sumber daya manusia bersangkutan dengan kepuasan kerja karyawan. Badriyah (2015:227) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan salah satu peristiwa yang sangat penting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik”. Ketika seorang karyawan merasa lebihdari cukup dalam bekerja, mereka akan memberikan tugasnya

semaksimal mungkin. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil pekerjaan. Lingkungan kerja dalam organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi meruokan sudut pandang yang membantu memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Baluran Situbondo adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat Situbondo. Dengan adanya PDAM Tirta Baluran Situbondo yang menyediakan air bersih dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. PDAM Tirta Baluran Situbondo terdapat tiga bagian yaitu bagian administrasi dan keuangan, bagian hubungan pelanggan dan bagian teknik. Komponen-komponen ini masing-masing berfungsi sebagai kepala cabang. Demi menjunjung tinggi visi dan misi perusahaan serta menumbuhkan komitmen untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Ketika menyadari pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, maka karyawan sangat dibutuhkan perhatian yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena tingkat motivasi kerja mereka yang tinggi, mereka berusaha lebih keras lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terkait motivasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan

hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat. Faktor menciptakan motivasi dan loyalitas kerja yang baik ialah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Karena individu pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, maka kompensasi sangatlah penting. Pengusaha harus menawarkan penghargaan untuk membantu karyawan mewujudkan tujuan mereka saat mereka bekerja dan menyumbangkan ide dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sekaligus menginspirasi seseorang dan memberinya energi untuk mengembangkan keinginannya sendiri. Mengenai kompensasi, penelitian menemukan bahwa ketika pekerja menerima gaji, mereka merasa puas dengan tugas yang mereka lakukan. Untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik, suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan melalui remunerasi, namun tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Motivasi kerja ini selanjutnya dapat menginspirasi karyawan untuk bergabung di perusahaan. Perusahaan harus fokus pada remunerasi karyawan selain motivasi karyawan untuk memastikan bahwa pekerja senang dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Loyalitas dan kepuasan karyawan akan tercapai bila keduanya terpenuhi. Dunia usaha dan orang-orang akan mendapatkan

keuntungan dari hal ini. Loyalitas karyawan akan tercapai, dan kepuasan yang dihasilkan akan menguntungkan bisnis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2013:1) menyatakan bahwa “Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di bentuk untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara menggabungkan kebutuhan perusahaan dan individu SDM”. Dessler (2012:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijaksanaan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk mendaftar, melatih, menyerahkan penghargaan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah memperoleh sumber daya manusia yang bahagia dalam pekerjaan dan berkinerja baik dengan mengendalikan unsur manusia seefektif mungkin.

Motivasi

Motivasi sangat penting karena memotivasi individu untuk bertindak dengan cara yang menginspirasi mereka untuk bekerja keras melakukan perbuatan baik. Motivasi dalam bentuk dorongan sangat diperlukan agar kinerja dapat optimal. Menurut Samsudin (2012:281) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau

melakukan sesuatu yang telah ditetapkan”. Dapat kita tarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan psikologis yang mempertinggi keinginan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan, sehingga menimbulkan perilaku yang mencapai tujuan tersebut. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, dkk (2013:5) sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271) mengungkapkan bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung untuk mencapai strategis usaha perusahaan”. Menurut Sastrohadiwiryono (2015:183) mengemukakan bahwa kompensasi dibagi dua kelompok besar yaitu: Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial. Menurut Simamora

(2015:445) indikator kompensasi adalah:

1) Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun dan waktu liburan atas biaya perusahaan dan layanan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau jalan masuk ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012:193) “Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Loyalitas

Suhendi (2017:260) mengatakan bahwa “Loyalitas kerja ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dan organisasi maupun individu”. Karyawan akan selalu menjalankan tugasnya dengan baik karena tidak akan membiarkan loyalitas atau sikap kerjanya hilang dalam menjalankan tugasnya. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), antara lain:

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada perusahaan Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

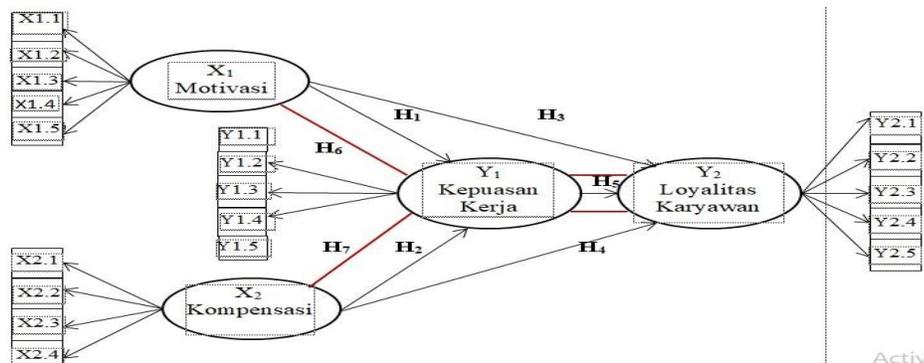
4) Rasa memiliki Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

Kerangka Konseptual

Di era globalisasi, permasalahan sumber daya manusia terus menjadi topik pembicaraan utama dan landasan keberadaan perusahaan. Komponen utama setiap kegiatan usaha adalah sumber daya manusianya. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, operasional organisasi tidak dapat diselesaikan secara efektif meskipun terdapat bangunan, peralatan, dan sumber daya keuangan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mendapat prioritas utama dalam segala kebutuhannya. Menurut Sugiyono (2016:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitanantara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti”. Berikut ini gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berikut hipotesis penelitian tersebut:

- H1: Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H2: Pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H3: Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan;
- H4: Pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan;
- H5: Pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan;
- H6: Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja;
- H7: Pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:15) "Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2015:13) mengemukakan "Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas

sejak awal hingga pembuatan desain penelitian".

Waktu dan Tempat

Menghitung waktu belajar sangat penting untuk memfasilitasi penelitian. Karena memberikan batas waktu dalam melakukan penelitian dengan menetapkan waktu penelitian. Penelitian akan berlangsung sekitar tiga bulan, yaitu bulan Mei sampai dengan Juli 2023. Di JL. PB. Sudirman No.02, Karangasem Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, menjadi tempat peneliti melakukan penelitian.

Populasi dan sampel

Sugiyono (2016:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Selain kepala departemen, ada 127 pegawai Perusahaan Daerah Air Minum yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:82) "Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Besarnya populasi dalam penelitian ini dengan batas kesalahan yang dipersyaratkan adalah 10%. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo mempekerjakan total 127 orang, sejauh yang diketahui. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang berdasarkan hasil rumus Slovin.

Pengaruh Kepuasan kerja b

Pengaruh Motivasi berpeng

Pengaruh Kompensasi berp

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, Model Persamaan Struktural Partial Least Square (PLS-SEM) digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Mengingat jenis kelamin dari 56 responden relatif beragam, maka dapat dikatakan bahwa laki-laki merupakan mayoritas sampel, dengan 46 responden atau 82,1% dari keseluruhan sampel dan perempuan sebanyak 10 responden atau 17,9%.

Uji Validitas Konvergen

Nilai outer loading untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu, nilai yang lebih tinggi dari 0,7 dianggap sah. Dengan

berfokus pada hasil Average Variant Extracted (AVE) dalam laporan Construct Reliability and Validity, seseorang dapat memperhatikan uji validitas Konvergen.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan temuan pengujian, masing-masing karakteristik ini memiliki hubungan yang substansial dengan reliabilitas kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel berkorelasi kuat dan dapat diterima dalam hal ketergantungannya. Semua variabel dapat diandalkan karena masing-masing nilai alpha lebih tinggi dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,70.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Pendidikan	0,78	Reliabel
X ₂ . Disiplin kerja	0,91	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,87	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0,90	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel, dilakukan pengujian multikolinieritas. Nilai Collinearity Statistics (VIF) pada "Inner VIF VALUES" dapat digunakan untuk melakukan uji Multikolinieritas. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari atau sama dengan 5,00, maka asumsi "multikolinieritas"

atau adanya variabel independen yang saling mempengaruhi tidak dilanggar. Namun jika nilai VIF lebih dari atau sama dengan 5,00 maka asumsi "multikolinieritas" telah berlaku. Karena temuan pengujian di bawah 0,5, multikolinieritas tidak dilanggar, meskipun asumsi tradisional multikolinieritas telah diuji. "Multikolinieritas" apabila VIF (Varians Inflation Factor) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka

melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak

terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,5.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Pendidikan	X ₂ . Disiplin kerja	Y ₁ . Kepuasan kerja	Y ₂ . Kinerja
X ₁ . Pendidikan			3,18	7,20
X ₂ . Disiplin kerja			3,18	4,34
Y ₁ . Kepuasan kerja				9,74
Y ₂ . Kinerja				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data setiap variabel penelitian berdistribusi normal, artinya sebaran data tidak menyimpang secara signifikan dari nilai median sehingga menimbulkan standar deviasi yang tinggi. Dikatakan jika nilai Excess Kurtosis atau Skewness berada pada kisaran -2.58CR2.58 maka asumsi kenormalan tidak dilanggar.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Keakuratan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai sebenarnya secara statistik dievaluasi menggunakan uji goodness of fit (uji kelayakan model). Lima ukuran model

digunakan dalam pengujian Smart PLS.3.0: SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *d_ULS*, *d_G*, *Chi-Square*, dan *NFI* (*Normed Fit Index*). Agar temuan penelitian dapat diterima dengan baik baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis, maka model penelitian dikatakan fit apabila ide model struktural yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Temuan penelitian ini konsisten dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,09	0,09	≤ 0.09	Baik
d_ULS	1,29	1,29	≥ 0.05	Baik
d_G	3,01	3,01	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	330,23	330,23	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0,54	0,54	>0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dinilai dengan menggunakan koefisien determinasi. R-Square memberikan representasi persentase dari derajat determinasi. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Interpretasi tabel ini adalah sebagai berikut:

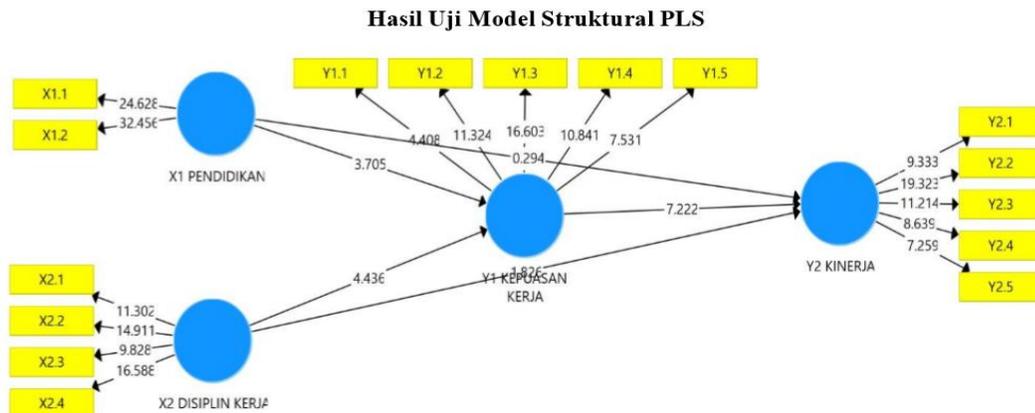
- a. Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi oleh faktor Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,478 (47,8%), sedangkan sisanya sebesar 52,2% banyak dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Loyalitas (Y2) dipengaruhi oleh faktor Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,357 (35,7%), sedangkan sisanya sebesar 64,3% tergolong rendah dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Persamaan struktural berikut ini dikembangkan sebagai konsekuensi analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (partial Least Squares):



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Pendidikan -> Y1 Kepuasan kerja	0,45	0,44	0,12	3,705	0,00
X1 Pendidikan -> Y2 Kinerja	0,03	0,01	0,11	0,294	0,76
X2 Disiplin kerja -> Y1 Kepuasan kerja	0,54	0,54	0,12	4,436	0,00
X2 Disiplin kerja -> Y2 Kinerja	0,10	0,09	0,05	1,826	0,06
Y1 Kepuasan kerja -> Y2 Kinerja	0,86	0,88	0,11	7,222	0,00

Hipotesis 1.

Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi (X1). Dengan adanya nilai original sample positif (0,493), nilai T-Statistic sebesar 6,014 (>1,964), dan nilai P value sebesar 0,000 (0,05) uji hipotesis maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) meningkatkan Kepuasan Kerja secara signifikan (Y1), dan hasilnya Hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2.

Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X2). Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dan Hipotesis 2 diterima. Nilai original sample yang bernilai positif (0,303), nilai T-Statistic sebesar 2,720 (>1,964), dan nilai P value sebesar 0,007 (0,05) mendukung kesimpulan tersebut.

Hipotesis 3.

Loyalitas (Y2) dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi (X1). Sedangkan untuk nilai original sample, hasil uji hipotesis ketiga adalah positif (0,298), nilai T-Statistic sebesar 1,957

(>1,964), dan nilai P value sebesar 0,051 (0,05), sehingga dapat dikatakan Motivasi (X1) meningkatkan Loyalitas secara signifikan (Y2). Oleh karena itu, Hipotesis 3 terbantahkan.

Hipotesis 4.

Loyalitas (Y2) dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X2). Hipotesis keempat ditolak karena hasil pengujian negatif (-0,165) jika dibandingkan dengan nilai original sample, nilai T-Statistic sebesar 0,971 (1,964), dan P value sebesar 0,332 (>0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan secara statistik terhadap Loyalitas (Y2).

Hipotesis 5.

Loyalitas (Y2) dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan kerja (Y1). Mengingat nilai original sample uji hipotesis kelima bernilai positif (0,445), nilai T-Statistic sebesar 3,209 (>1,964), dan nilai P sebesar 0,001 (0,05), maka dapat dikatakan Kepuasan Kerja (Y1) meningkatkan Loyalitas (Y2) secara signifikan, dan Hipotesis 5 diterima.

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ Pendidikan -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	0,389	0,399	0,127	3,071	0,002
X ₂ Disiplin kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	0,471	0,485	0,121	3,876	0,000

Hipotesis 6.

Melalui kepuasan kerja (Y1), motivasi (X1) berpengaruh besar terhadap loyalitas (Y2). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam terhadap original sample nilai positif (0,219), nilai T-Statistic sebesar 2,932 ($>1,964$), dan nilai P sebesar 0,004 (0,05). Hasilnya, Hipotesis 6 diterima.

Hipotesis 7.

Melalui kepuasan kerja (Y1) dan kompensasi (X2), loyalitas (Y2) terpengaruh secara signifikan. Nilai T-Statistic pada uji hipotesis ketujuh bernilai positif (0,135), nilai P value sebesar 0,077 ($>0,05$), dan nilai T-Statistic menunjukkan bahwa Loyalitas (Y2) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X2) melalui Kepuasan Kerja (Y1). Oleh karena itu, Hipotesis 7 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan uji hipotesis, motivasi meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Nilai sampel asli untuk hubungan ini adalah positif (0,493), dan nilai P adalah 0,000 (0,05). Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dikatakan Hipotesis 1 benar; akibatnya jika Motivasi naik maka Kepuasan Kerja akan naik pula, dan jika Motivasi turun maka Kepuasan Kerja pun turun. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian terdahulu oleh Liana Yulianingtyas (2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua terdukung karena hasil pengujian terhadap nilai original sample yang bernilai positif (0,303) dengan nilai P sebesar 0,007 (0,05), mendukung pendapat bahwa remunerasi (X2) meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Y1). Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat jika gaji lebih tinggi, dan sebaliknya, kepuasan kerja akan turun jika gaji lebih rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Inge Tusence Rony (2022).

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas (Y2), dan akibatnya Hipotesis 3 ditolak. Temuan uji hipotesis ketiga berdasarkan nilai original sampel adalah positif (0,298) dengan nilai P sebesar 0,051 (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Jika motivasi meningkat maka kepuasan loyalitas juga meningkat; sebaliknya jika motivasi turun maka loyalitas juga akan turun. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Elsa Aulia Dewi (2022).

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

Temuan uji hipotesis keempat berdasarkan nilai original sample yaitu negatif (-0,165) dengan nilai P sebesar 0,332 ($>0,05$). Akibatnya Hipotesis 4 ditolak karena Kompensasi (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Loyalitas (Y2). Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa jika remunerasi meningkat, maka loyalitas akan mengikutinya, dan jika kompensasi turun, maka loyalitas juga akan mengikuti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Inge Tusence Rony (2022).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas

Mengingat uji hipotesis kelima Original Sample menghasilkan temuan positif (0,445) dan nilai P sebesar 0,001 ($0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y1) secara signifikan meningkatkan loyalitas (Y2), dan Hipotesis 4 didukung. Berdasarkan hasil pengujian, loyalitas akan meningkat seiring dengan meningkatnya kebahagiaan kerja, dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun maka loyalitas juga akan turun. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja

Hipotesis keenam terdukung karena hasil pengujian terhadap Original Sample adalah positif (0,219), dengan P Value sebesar 0,004 ($0,05$), menunjukkan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif yang cukup besar terhadap loyalitas (Y2)

melalui kepuasan kerja (Y1). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Liana Yulianingtyas (2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja

Hipotesis ketujuh ditolak karena hasil pengujian terhadap Original Sample positif (0,135), dengan P Value sebesar 0,077 ($>0,05$) dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) terhadap loyalitas (Y2) melalui pekerjaan kepuasan (Y1) mempunyai pengaruh positif yang cukup besar. Hasil penelitian ini menerima hasil penelitian terdahulu oleh Liana Yulianingtyas (2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan mengenai temuan penelitian secara keseluruhan dapat diambil berdasarkan temuan analisis dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H1 di terima);
2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H2 di terima);
3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas, (H3 di terima);
4. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Loyalitas, (H4 di tolak);
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas, (H5 di terima);
6. Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja

- berpengaruh signifikan positif, (H6 di terima);
7. Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H7 di tolak).

Beberapa rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk kajian lebih lanjut dapat dilakukan berdasarkan hasil yang telah diberikan. Saran tersebut akan disajikan dalam format berikut:

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Baluran Situbondo

Hal ini dapat menjadi pedoman bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Baluran Situbondo dalam menerapkan motivasi kekinian. Perusahaan perlu menyadari dinamika internalnya sendiri. Perusahaan harus menyadari segala kekhawatiran yang dimiliki anggota staf, baik internal maupun eksternal. Karyawan juga akan mengalami kepuasan kerja yang rendah jika mereka yakin bahwa fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak mencukupi.

- Perlu meningkatkan Motivasi dengan cara meningkatkan prestasi kerja.
- Perlu meningkatkan Kompensasi dengan cara meningkatkan fasilitas.
- Perlu meningkatkan Kepuasan kerja dengan cara meningkatkan solidaritas antar rekan kerja.
- Perlu meningkatkan Loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan taat aturan.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Temuan penelitian Universitas Abdurachman Saleh Situbondo ini dapat menjadi landasan bagi pembuatan kurikulum manajemen sumber daya manusia (SDM) yang akan meningkatkan kesadaran akademisi akan pentingnya penggunaan variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja. loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja SDM.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Temuan dari penelitian ini harus dimasukkan ke dalam penelitian masa depan untuk menciptakan model paling mutakhir dalam mempelajari kinerja SDM yang juga memenuhi tuntutan ilmu pengetahuan modern.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Widarjono, 2014. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia, Jakarta.

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung CV Pustaka Setia.
- Bambang, W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., Soeliha, S. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Vol.1 No.5 930-944.
- Endayani, N., Tulhusnah, L., Ediyanto, E. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 1(6) : 1277-1287.
- Ediyanto. Kompetensi kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Bagi Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. v. 2, n. 8, agustus 2023. ISSN:2964-898X.
- Fadillah, B. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawet PT. Njonja Meneer Semarang.*, *Jurnal Sosial dan Politik*.
- Farida, U. dan Hartono, S, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke V111. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Riduwan dan Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai*

- Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Colture, M. 2010. *Manajemen*. diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Rony, I.T., Tulhusnah, L., Syahputra, H. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Vol. 1 No. 1: 2964-481X.
- Runtu, J. 2020. *Indikator Loyalitas Karyawan*, Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Sadili, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samsudin, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santiso, S. 2001. *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayati, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Siswanto, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, Vol. 12 no. 11. Hlm 3-8.
- Sugiyon, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhendi, H. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Tulhusnah, L. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*,

[S.l.], v. 1, n. 10, p. 2128-2140, nov. 2022.ISSN:2964-898X.Available
at:<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2261jme/article/view/2261>

Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yulianingtiyas, L., Ediyanto, E., Minullah, M. 2023. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 2(4) : 595-613.