

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJARUM Tbk CABANG BATAM DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Arjulis, Edwin Agung Wibowo dan Oktavianti
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

The existence of human resource in the company has a very important role. Business domain nowadays forced to create high employee's performance to company development. A company has to create and increase performance. In a way of increasing employee's performance, company takes some ways such as giving a proper compensation, motivation, create a support working area, education, and training. Nowadays, business competition that became tighter make the company confronted with challenge to maintain viability.

This research was held in PT. Djarum Tbk. This research use Compensation as Independent Variable, Motivastion as Intervening Variable, and Performance as Dependen Variable. The goal of this research is to analysis compensation's influence to employee's performance through motivation as intervening variable. Sample that used in this research are 57 PT. Djarum Tbk employees with using simple random sampling method. Analysis that used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, model test, regresion and intervening test.

Those data that had been processed produce regression equation below :

Based on t-test and first linier regression above show us that compensation has a positive and significant influence to motivation and on the second linier regression show us that compansation and motivation has a positive and significant influence to performance. And based on those two linier regression's above we can do ntervening test, so its show that motivation can be a intervening variable because of standardized coefficient's calculation for indirect influence of compensation to performance through motivation is bigger than calculation for direct influence of compensation to performance.

Keyword : Compensation, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Djarum Tbk guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian

3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Selain Jamsostek, kesejahteraan karyawan juga dijamin lewat program koperasi guna mendukung kebutuhan ekonomi para karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJARUM TbkCABANG BATAM DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2.RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Djarum Tbk adalah adanya

persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor produk sejenis, akan tetapi PT. Djarum Tbk tetap memproduksi dengan mengandalkan para karyawan dan karyawan mereka di samping PT. Djarum Tbk juga terus mengupayakan inovasi agar tetap bisa bertahan. Pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan PT. Djarum Tbk tetap bersedia bekerja demi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Baik upah per jam ataupun gaji *periodic* didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Hani Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang

diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

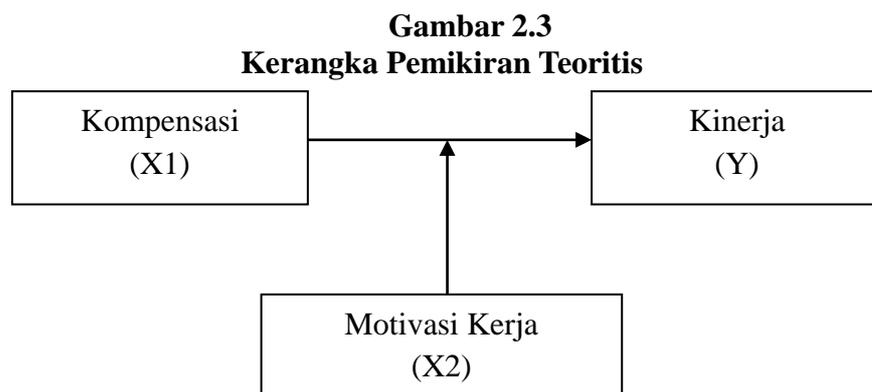
2.3 KINERJA KARYAWAN

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Haryono 2009

2.6 HIPOTESIS

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODOLOGI PENELITIAN

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. DJARUM TBK Cabang Batam sejumlah 130 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*.

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (\text{moe})^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$$n = 56,521$$

$$= 56,521 = 57$$

$$= 57$$

$$= 57$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. DJARUM TBK Cabang Batam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1.1 Analisis Kuantitatif

1.1.1 Hasil Uji Validitas

Setelah data penelitian yang berupa jawaban kuesioner dari responden penelitian dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang dikumpulkan tersebut. Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas butir pertanyaan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Nilai validitas butir pertanyaan dapat diketahui dengan cara melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dan kemudian membandingkannya dengan r tabel.

Pengambilan keputusan (Arikunto, 2006):

Jika r hasil (hitung) positif, serta r hasil $>$ r Tabel, maka butir atau variabel tersebut valid dan jika r hasil (hitung) tidak positif, serta r hasil $<$ r Tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Untuk taraf signifikansi 5 % sebesar 0,1966.

Lebih lanjut Sugiyono menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah $r \geq 0,196$. Jadi kalau korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,196 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas data tabel 5.4 dibawah

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
butir1	0,560	0,196	Valid
butir2	0,487	0,196	Valid
butir3	0,594	0,196	Valid
butir4	0,421	0,196	Valid
butir5	0,559	0,196	Valid
butir6	0,563	0,196	Valid
butir7	0,560	0,196	Valid
butir8	0,616	0,196	Valid
butir9	0,599	0,196	Valid
butir10	0,546	0,196	Valid
butir11	0,653	0,196	Valid
butir12	0,313	0,196	Valid
butir13	0,611	0,196	Valid
butir14	0,427	0,196	Valid
butir15	0,488	0,196	Valid
butir16	0,472	0,196	Valid
butir17	0,591	0,196	Valid
butir18	0,523	0,196	Valid
butir19	0,513	0,196	Valid
butir20	0,504	0,196	Valid
butir21	0,516	0,196	Valid
butir22	0,506	0,196	Valid
butir23	0,621	0,196	Valid
butir24	0,368	0,196	Valid
butir25	0,614	0,196	Valid
butir26	0,639	0,196	Valid
butir27	0,642	0,196	Valid
butir28	0,503	0,196	Valid
butir29	0,626	0,196	Valid
butir30	0,623	0,196	Valid
butir31	0,525	0,196	Valid
butir32	0,663	0,196	Valid
butir33	0,432	0,196	Valid
butir34	0,499	0,196	Valid
butir35	0,623	0,196	Valid
butir36	0,563	0,196	Valid
butir37	0,497	0,196	Valid
butir38	0,324	0,196	Valid
butir39	0,493	0,196	Valid
butir40	0,333	0,196	Valid
butir41	0,729	0,196	Valid
butir42	0,685	0,196	Valid
butir43	0,627	0,196	Valid
butir44	0,550	0,196	Valid
butir45	0,533	0,196	Valid
butir46	0,508	0,196	Valid
butir47	0,541	0,196	Valid
butir48	0,656	0,196	Valid

Berdasarkan pada tabel 5.4 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas data menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner untuk seluruh

variabel adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel ($> 0,196$), sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya.

1.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Selain uji validitas untuk pengujian terhadap kualitas data perlu juga dilakukan uji reliabilitas data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

1. Jika r Alpha positif dan r Alpha $>$ r Tabel atau nilai *alpha cronbach* di atas 0,196, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r Alpha negative dan r Alpha $<$ r Tabel atau nilai *alpcronbach* dibawah 0,196, maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.

5.2 Uji Hipotesis

1) Uji t

Untuk mengetahui kemaknaan koefisien parsial digunakan uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai p value, apabila p value $>< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan perhitungan komputer dengan program statistik SPSS versi 20.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error			Partial
1	(Constant)	3.076	1.113	2.764	.007	
	Kepuasan konsumen	.713	.079	9.060	.000	.649

a. Dependent Variable: Loyalitas konsumen

diperoleh t *hitung* untuk variabel bebas kualitas pelayanan jasa dan penetapan harga terhadap variabel terikat kepuasan pelanggan. Model regresi tersebut secara parsial diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Berdasarkan

hasil analisis pada tabel di atas diperoleh thitung untuk variabel kualitas pelayanan jasa sebesar 2.763 dengan $p\ value = 0,007 < 0,05$, yang berarti bahwa **hipotesis 2** yang menyatakan ada pengaruh kualitas pelayanan jasa terhadap kepuasan karyawanditerima. Dari hasil analisis di atas juga diperoleh thitung pada variabel penetapan harga sebesar 9.060 dengan $p\ value = 0,000 < 0,05$ yang berarti **hipotesis 3** yang menyatakan ada pengaruh penetapan harga terhadap kepuasan karyawanditerima.

1) Uji F

Uji F atau Uji Signifikansi Simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini karena menggunakan analisis multivariat maka yang pertama yaitu mencari tahu pengaruh variabel kualitas pelayanan jasa (X1) dan penetapan harga (X2) (sebagai variabel independen) terhadap kepuasan karyawan (Y1) (sebagai variabel dependen). Cara yang digunakan dengan perhitungan SPSS dengan membandingkan nilai probabilitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.649 ^a	.421	.416	1.31617	82.086	1	113	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan konsumen

b. Dependent Variable: Loyalitas konsumen

Berdasarkan hasil uji simultan di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 82.086 dengan $p\ value = 0,000 < 0,05$ yang berarti **hipotesis 1** yang menyatakan ada pengaruh kualitas pelayanan jasa dan penetapan harga terhadap kepuasan karyawanditerima.

3) Koefisien Determinasi

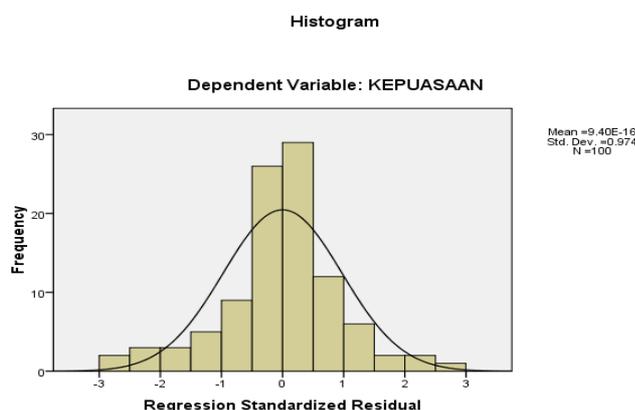
Uji Simultan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel independen yaitu kualitas pelayanan jasa dan penetapan harga terhadap dependen variabel kepuasan karyawan. Dari hasil analisis juga diperoleh $R^2 = 0,212$, hal ini berarti persentase pengaruh kualitas pelayanan jasa dan penetapan harga terhadap kepuasan karyawan (Y_1) sebesar 21,2%, sedangkan sisanya sebesar 78,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

5.3 Uji Asumsi Klasik

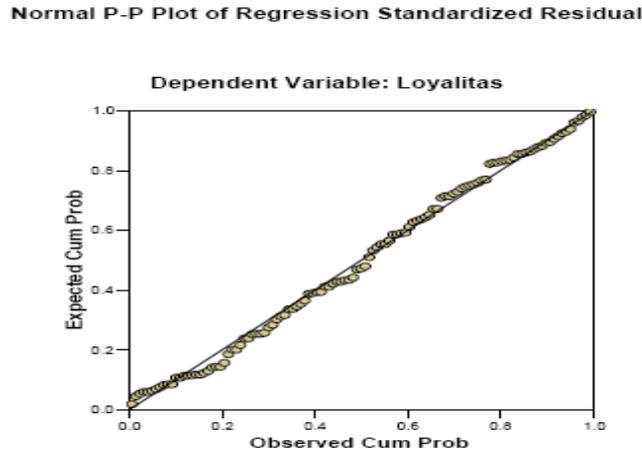
1. Uji Normalitas

Uji kenormalan data digunakan untuk menentukan uji hipotesis. Pada data yang berdistribusi normal uji hipotesis menggunakan statistik parametris, sedang jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik nonparametris. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan grafik normal plot dan untuk memperkuat grafik tersebut dilakukan uji statistik sederhana dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik P-P plot berikut.

Gambar Hitogram Uji Normalitas



Grafik 1. Normal P-P Plot



Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, grafik ini menunjukkan pola distribusi normal, dan kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Menurut Ghozali (2005:122) uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal padahal secara statistik sebaliknya. Sehingga untuk memperkuat uji grafik normal plot pada penelitian ini dilakukan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness. Dengan menggunakan program SPSS 13.0 akan diperoleh nilai skewnes dan kurtosis, sedangkan pengujiannya dengan rumus sebagai berikut.

$$Z \text{ skew} = \frac{S - 0}{\sqrt{\frac{6}{N}}} \text{ dan } Z \text{ kurt} = \frac{K - 0}{\sqrt{\frac{24}{N}}}$$

Apabila nilai Zhitung > 1.96 pada taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa asumsi data berdistribusi normal ditolak. Hasil uji skewnes dan kurtosis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan terangkum pada tabel berikut.

Tabel 25: Tabel Nilai Skewness dan Kurtosis.

Variabel	Skewnes	Z _{hitung}	Kriteria	Kurtosis	Z _{hitung}	Kriteria
Kualitas pelayanan jasa	-0.310	-1.359	Normal	0.386	0.845	Normal
Penetapan Harga	-0.221	-0.968	Normal	-0.067	-0.147	Normal
Kepuasan konsumen	-0.353	-1.544	Normal	-0.120	-0.263	Normal
Loyalitas konsumen	-0.423	-1.854	Normal	-0.171	-0.375	Normal

Hasil perhitungan nilai Z, baik untuk variabel kualitas pelayanan jasa, penetapan harga, kepuasan karyawan, dan loyalitas karyawan dibawah nilai kritisnya 1,96 (signifikansi pada $\alpha = 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, hal ini konsisten dengan uji grafik.

2. Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk dapat mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari hasil VIF dan nilai *Tolerance*. Antara variabel bebas dikatakan multikolinieritas apabila *Tolerance*-nya $< 0,1$ dan $VIF > 10$. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 26: Nilai *Tolerance* dan VIF dengan Variabel Terikat Kepuasan Karyawan

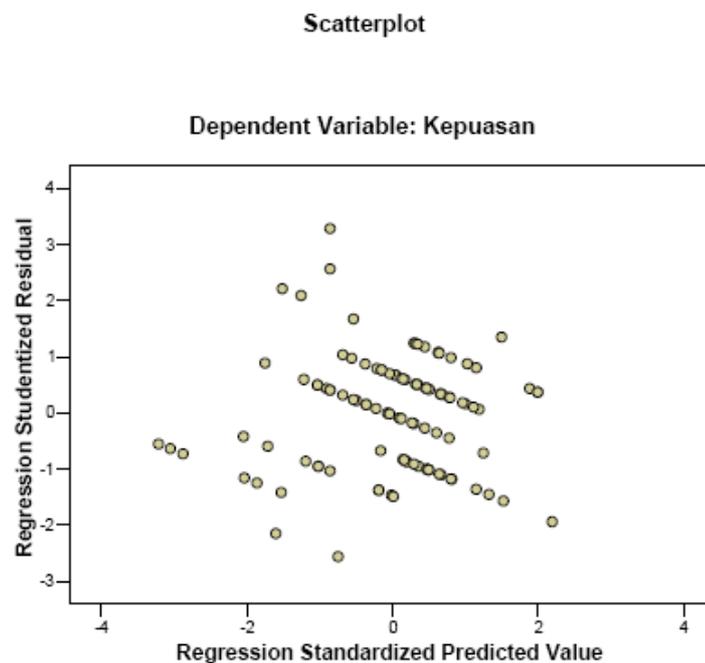
Variabel bebas	<i>Tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Kualitas pelayanan jasa	0.921	> 0.1	1.085	< 10
Penetapan harga	0.921	> 0.1	1.085	< 10

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai

Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas dalam penelitian ini cara mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZPRED. Deteksi tidak adanya Heterokedastisitas dilakukan dengan melihat tidak adanya pola tertentu pada grafik Scatterplot :



Grafik 3. Scatterplot Variabel Terikat Kepuasan Karyawan

Berdasarkan pada grafik Scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kepuasan karyawan berdasarkan masukan variabel independen kualitas pelayanan jasa dan penetapan harga serta untuk memprediksi loyalitas karyawan berdasarkan masukan variabel independen kualitas pelayanan jasa, penetapan harga dan kepuasan karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics			
				F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.461 ^a	.212	.198	15.100	2	112	.000

a. Predictors: (Constant), Penetapan harga, Kualitas pelayanan

b. Dependent Variable: Kepuasan

5.4. Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa dan Penetapan Harga terhadap

Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pendapat sebagian besar karyawan, kualitas pelayanan jasa PT. Djarum Tbk Cabang Batam dalam kategori baik, hal ini tampak dari pandangan yang baik dari karyawan tentang penampilan fisik perusahaan, keterjangkauan lokasi, kondisi fisik, pelayanan karyawan yang diberikan, jaminan keamanan dan bentuk perhatian serta pemberian informasi yang jelas dengan penuh keramahan.

Kualitas yang dirasakan oleh karyawan memberikan dampak pada keinginan karyawan untuk mengunjungi kembali bahkan merekomendasikan pada orang lain serta dengan adanya kualitas yang baik dalam pemberian pelayanan

jasa, menumbuhkan kepuasan bagi karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan perusahaan yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan karyawan merasa mendapatkan kepuasan maka akan tercipta Loyalitas Karyawan, dan sebaliknya (Kotler, 2002). Teori tersebut juga didukung dengan pendapat Sviokla (dalam Lupioadi 2002:145) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan suatu persepsi positif dari karyawan terhadap perusahaan dan menghasilkan suatu kepuasan serta loyalitas karyawan. Kualitas pelayanan yang ditampilkan oleh suatu perusahaan merupakan salah satu stimulus yang menciptakan karyawan melakukan transaksi kembali dengan perusahaan jasa tersebut. Karyawan PT. Djarum Tbk Cabang Batam selalu memberikan senyum dan sapaan kepada setiap karyawan yang menggunakan jasa PT. Djarum Tbk Cabang Batam, dan PT. Djarum Tbk Cabang Batam juga berusaha memenuhi keinginan. Keberhasilan perusahaan memuaskan karyawannya akan menjadi titik awal dari hubungan yang akan berlanjut antara karyawan dan perusahaan, tetapi PT. Djarum Tbk Cabang Batam jugamempunyai kelemahan terbatasnya lahan parkir dimana lahan parkir yang ada hanya dapat menampung 20-25 kendaraan roda empat, hal ini terkadang membuat lahan parkir tidak dapat menampung seluruh jumlah kendaraan milik karyawanPT. Djarum Tbk Cabang Batam. KaryawanPT. Djarum Tbk Cabang Batam banyak yang berasal dari luar negeri, tetapi hal ini tidak di dukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di PT. Djarum Tbk Cabang Batam, banyak dari karyawan luar negeri yang sulit untuk menanyakan informasi tentang fasilitas dan pelayanan di PT. Djarum Tbk Cabang Batam.

Penetapan harga menurut persepsi sebagian besar karyawan dalam kategori baik. Sebagian besar karyawan merasa bahwa PT. Djarum Tbk Cabang Batam telah memberikan harga yang sesuai dengan fasilitas yang tersedia, sesuai dengan jaminan kenyamanan serta adanya potongan harga. Hal tersebut berkaitan dengan teori yang menyatakan bahwa penetapan harga yang tepat sesuai dengan pelayanan dan kinerja yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan kepuasan karyawan. PT. Djarum Tbk Cabang Batam sudah menetapkan harga dengan baik, hal ini dilihat dari hasil penelitian dan banyak karyawan yang mengatakan bahwa mereka merasa sesuai dengan harga yang ada. Di samping itu, PT. Djarum Tbk Cabang Batam juga memiliki kebijakan dalam harga. Karyawan memandang bahwa harga yang sesuai dengan fasilitas yang disediakan memberikan dampak positif pada kepuasan.

5.4.2 Pengaruh Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan karyawan PT. Djarum Tbk Cabang Batam tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas atas kamar yang disediakan. Banyak karyawan yang merasa bahwa ada kesesuaian fasilitas dengan yang diharapkan. Para karyawan juga merasa puas atas kinerja perusahaan seperti petugas *sales* dan *distribusi* yang memberikan pelayanan secara baik. Kepuasan karyawan tersebut secara langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (1994:19), terciptanya kepuasan karyawan akan memberikan manfaat, diantaranya adalah hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi harmonis, menjadi dasar bagi pembelian ulang serta terciptanya loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut :Persamaan 1 digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kualitas pelayanan jasa dan penetapan harga terhadap kepuasan karyawanPT. Djarum Tbk Cabang Batam. Djarum Tbk Cabang Batam, dengan F hitung sebesar 82,086 dengan $p\ value = 0,000 < 0,05$ serta dari hasil analisis juga diperoleh $R^2 = 0,421$, hal ini berarti persentase pengaruh kepuasan terhadap loyalitas sebesar 42,1%. Dari hal di atas dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan karyawanPT. Djarum Tbk Cabang Batam yaitu sebesar 48,9 % serta ada pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap loyalitas karyawanPT. Djarum Tbk Cabang Batam yaitu sebesar 42,1%.

6.2 Saran

Dengan memperhatikan simpulan diatas, maka dapat disampaikan saransaran sebagai berikut :

1. PT. Djarum Tbk Cabang Batam diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada maupun dengan sumber daya manusia, dan diharapkan akan meningkatkan kualitas pelayanan PT.
2. PT. Djarum Tbk Cabang Batam perlu menetapkan biaya tarif harga dengan tepat, hal tersebut dapat menambah loyalitas karyawan karena terbukti bahwa penetapan harga dengan tepat dapat menciptakan loyalitas karyawanPT. Djarum Tbk Cabang Batam

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tjahjono. 1996. "Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi." *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41
- Arrizal. 1999. "Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai." *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27
- Asmarazisa, D. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam. DIMENSI*, 5(2).
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Efendi, F., & Tamami, S. (2017). *Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. EQUILIBIRIA*, 4(1).
- Faridah, F., & Nasution, A. P. (2017). *Pengaruh Asal Negara Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. McConnell Dowell Service Batam Indonesia. BENING*, 4(1).
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan

Kabupaten Batang.” *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2009. “ Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat “<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaiankinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lies Indriyani. 2009. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127
- M, Manulang. 1984. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.
- Napitupulu, F. E., & Nasution, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Precision Components Batam*. *EQUILIBIRIA*, 3(1).
- Rita, R., & Oktavianti, O. (2015). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Peserta Didik Di SD Qur'an Centre Batam*. *BENING*, 2(1).
- Siahaan, R., Tibrani, Z., & Nasution, A. P. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Provinsi Kepulauan Riau*. *EQUILIBIRIA*, 1(2).