

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Novian Wahyu Mahendra^{1*}, Sutrisno², Rita Meiriyanti³

¹⁻³ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

E-mail: ¹⁾ novianwahyumahendra241@gmail.com, ²⁾ sutrisno@upgris.ac.id,

³⁾ ritameiriyanti@upgris.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of providing compensation, job training, and work motivation on employee performance with employee loyalty as an intervening variable at UMKM HM Putra Emping. The population in this study was 50 employees. The sampling method used in this research was the census sampling method of 50 respondents. The data used is primary data by means of a questionnaire. Data analysis uses path analysis. The findings in this study conclude that compensation has a positive and significant effect on employee performance, job training has no significant effect on employee performance, work motivation has no effect on employee performance, employee loyalty has no effect on employee performance, compensation and work training have no significant effect on employee loyalty,, work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation has an effect on employee performance through employee loyalty as mediation, job training has a significant effect on employee performance through employee loyalty as mediation, and motivation has no effect on employee performance through employee loyalty as mediation..

Keywords: Knowledge, Religiosity, Pocket Money, Interest in Saving, Shariah Banks

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening pada UMKM HM Putra Emping. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus sampling sebesar 50 responden. Adapun data yang digunakan adalah data primer dengan cara kuesioner. Analisis data menggunakan path analisis. Temuan pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai mediasi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai mediasi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai mediasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian suatu bangsa memang tidak dapat diremehkan. Keberadaan UMKM dapat meningkatkan lapangan pekerjaan lebih dari pertumbuhan perusahaan besar dikarenakan UMKM lebih padat karya. Salah satu faktor yang dapat menentukan UMKM adalah sumber daya manusia, dikarenakan UMKM mengandalkan sumber daya manusia dalam aktivitas usahanya. Hal ini karena sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Semakin meningkatnya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan UMKM di Indonesia berdampak positif bagi masyarakat karena melebarnya peluang kerja sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran. pemerintah mengalokasikan 40 persen belanja pemerintah untuk UMKM itu sendiri dengan kondisi tergolong belum memiliki sertifikasi SNI, karena pemanfaatan belanja pemerintah oleh UMKM pada tahun 2021 yang bernilai Rp370 triliun masih tergolong rendah 30 persen (Sutrisno, 2023)

Research gap dari penelitian ini antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan menurut Dwianto et al., (2019) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan hasil penelitian Puspitasari et al., (2018) kompensasi justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Elizar & Tanjung, (2018) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Yunita Leatemia, (2018) variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. serta variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Hustia, (2020) terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Pragiwani, (2020) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervensi yang akan dilakukan pada UMKM emping di Kabupaten Batang. Pada saat ini pelaku UMKM emping melinjo sedang mengalami masalah pada para karyawannya yang mulai tidak begitu peduli terhadap perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul yaitu pencapaian target satu tahun terakhir yakni dari bulan Januari hingga bulan Desember 2022 yang mengalami instabilitas, hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Data Pencapaian Target UMKM HM Putra Emping
Data Pencapaian Target UMKM HM Putra Emping di
Kabupaten Batang
Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Target Awal	Pencapaian
Januari	2 Kwintal	2 Kwintal
Februari	2 Kwintal	2,5 Kwintal
Maret	2 Kwintal	2,5 Kwintal
April	2 Kwintal	1,5 Kwintal
Mei	2 Kwintal	2,5 Kwintal
Juni	2 Kwintal	3 Kwintal
Juli	2 Kwintal	3,5 Kwintal
Agustus	2 Kwintal	2 Kwintal
September	2 Kwintal	2,5 Kwintal
Oktober	2 Kwintal	2 Kwintal
November	2 Kwintal	2 Kwintal
Desember	2 Kwintal	2,5 Kwintal

Sumber : HM Putra Emping, 2022

Tabel 1 menunjukkan pencapaian target selama satu tahun terakhir sejak bulan Januari – Desember mengalami instabilitas, dimana pada bulan Juli mengalami pencapaian paling banyak yaitu 3,5 kuwintal, namun pada bulan Juni pencapaian sebesar 3 kuwintal, sedangkan pada bulan februari, Maret, Mei, September, dan Desember mengalami pencapaian sebanyak 2,5 kuwintal. Namun pada bulan Januari, Agustus, dan November mengalami pencapaian sebanyak 2 kuwintal, dan pada bulan April mengalami pencapaian paling sedikit yaitu 1,5 kuwintal. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening pada UMKM HM Putra Emping.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

Menurut Sesilia (2015) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan secara langsung berupa uang maupun tidak berupa uang dari perusahaan ke karyawannya. Perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, dikarenakan besarnya kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Sehingga dapat menompang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja. Kompensasi memiliki indikator menurut (Anwar, 2016) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, bonus, komisi.

2.2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Sutrisno, 2020) tentunya proses tersebut mengacu pada penyelenggaraan pendidikan yang disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2017) yang mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Menurut Soetrisno (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia diantaranya :

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia

2.3. Motivasi Kerja

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Secara umum kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan.

Putra & Cahyo (2021) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Dwi Cahyo & Harsono (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang di pengaruhi dengan 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

2.4. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* adalah gambaran tentang taraf pencapaian suatu acara aktivitas atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi. Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan tersebut Sutrisno, (2023). Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno dkk (2023) mengatakan ada dua faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

2.5. Loyalitas Karyawan

Menurut Citra (2019) Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Sedangkan menurut Valentino (2016) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Siagian & Cahyono, 2014) Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja. Menurut Soegandhi (2013) loyalitas karyawan memiliki 3 indikator yaitu :

1. Keberadaan karyawan
2. Keterlibatan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dalam melakukan pengembangan strategi yang menghasilkan metode penelitian. Penelitian kuantitatif ini menggunakan sumber data primer terdiri atas informasi yang berhasil di kumpulkan dari jawaban narasumber. Dengan menggunakan survei dan kuisisioner yang di distribusikan kepada karyawan UMKM HM Putra Emping Di Kab. Batang. Pengambilan sampel dengan teknik khusus sampling yaitu menentukan sampel dengan mengambil semua populasi yang ada untuk di jadikan sampel dengan demikian sampel penelitian sebanyak 50 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa semua indikator kompensasi, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan valid dikarenakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,661	0,279	Valid
	X1.2	0,678	0,279	Valid
	X1.3	0,709	0,279	Valid
	X1.4	0,732	0,279	Valid
	X1.5	0,742	0,279	Valid
Pelatihan	X2.1	0,661	0,279	Valid
	X2.2	0,695	0,279	Valid
	X2.3	0,673	0,279	Valid
	X2.4	0,708	0,279	Valid
	X2.5	0,770	0,279	Valid
	X2.6	0,637	0,279	Valid
	X2.7	0,615	0,279	Valid
Motivasi	X3.1	0,765	0,279	Valid
	X3.2	0,873	0,279	Valid
	X3.3	0,585	0,279	Valid
	X3.4	0,552	0,279	Valid
	X3.5	0,806	0,279	Valid
	X3.6	0,656	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,653	0,279	Valid
	Y.2	0,809	0,279	Valid
	Y.3	0,616	0,279	Valid
	Y.4	0,704	0,279	Valid
	Y.5	0,830	0,279	Valid
Loyalitas Karyawan	Z.1	0,766	0,279	Valid
	Z.2	0,836	0,279	Valid
	Z.3	0,839	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pada hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,692, variabel pelatihan (X2) sebesar 0,790, variabel motivasi (X3) sebesar 0,806, variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,762, dan untuk variabel loyalitas karyawan (Z) sebesar 0,739. Nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel diatas menunjukkan nilai $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai R kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,692	0,60	Valid
Pelatihan (X2)	0,790	0,60	Valid
Motivasi (X3)	0,806	0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,60	Valid
Loyalitas Karyawan (Z)	0,739	0,60	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa uji normalitas tingkat signifikan variabel penelitian $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi terdistribusi normal, oleh sebab itu dapat dilakukan proses selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sampel kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,13174535
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,046
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

4.1.3.2 Uji Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa VIF dari masing-masing variabel < 10, dan nilai tolerance dari masing-masing variabel > 0,01. Maka dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas pada model di atas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,396	2,527
	Pelatihan Kerja	,453	2,209
	Motivasi Kerja	,312	3,208
	Loyalitas Karyawan	,389	2,569

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 6, menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi dari semua variabel penelitian > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,497	,888		,560	,578
	Kompensasi	,091	,056	,360	1,603	,116
	Pelatihan Kerja	-,003	,038	-,016	-,075	,940
	Motivasi Kerja	-,107	,053	-,508	-2,006	,051
	Loyalitas Karyawan	,059	,057	,235	1,035	,306

a. Dependent Variable: ABS_RES

4.1.4 Koefisien Determinasi

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien Adjusted R Square sebesar 0,470. Hal ini berarti bahwa sebesar 47% kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui loyalitas karyawan, kompensasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 100% - 47% = 53% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar variabel loyalitas karyawan, kompensasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Tahap Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,513	,470	1,181

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil uji koefisien determinasi tahap 2 didapatkan angka koefisien Adjusted R Square sebesar 0,606. Hal ini berarti bahwa sebesar 60,6 % loyalitas karyawan dapat dijelaskan melalui kinerja karyawan, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 60,6\% = 39,4\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab diluar variabel kinerja karyawan, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Tahap Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,606	1,744

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

4.1.5 Uji Signifikan F

Hasil persamaan regresi tahap pertama diperoleh F hitung sebesar 11,870 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan atau model regresi telah layak.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan F Tahap Pertama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,218	4	16,555	11,870	,000 ^b
	Residual	62,762	45	1,395		
	Total	128,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil persamaan regresi tahap kedua diperoleh F hitung sebesar 19,828 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan atau model regresi telah layak.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan F Tahap Kedua

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,217	4	60,304	19,828	,000 ^b
	Residual	136,863	45	3,041		
	Total	378,080	49			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

4.1.6 Uji Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan taraf signifikan 0,05 dan t tabel yang digunakan 2,009.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Tahap Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	1,516		2,127	,039
	Kompensasi	,285	,096	,488	2,954	,005
	Pelatihan Kerja	-,043	,066	-,101	-,653	,517
	Motivasi Kerja	,050	,091	,103	,556	,581
	Loyalitas Karyawan	,179	,097	,306	1,838	,073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis tahap pertama menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh kopensasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,954 > 2,009$, berpengaruh positif sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,517 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,653 < 2,009$, artinya pelatihan kerja tidak berpengaruh dan disimpulkan bahwa H2 ditolak.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,581 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,556 < 2,009$, sehingga dapat di artikan tidak berpengaruh maka disimpulkan H3 ditolak.
4. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,838 < 2,009$, sehingga loyalitas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disimpulkan H4 ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Tahap Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,944	2,222		1,775	,082
Kompensasi	-,090	,145	-,090	-,619	,539
Pelatihan Kerja	,153	,097	,211	1,583	,120
Motivasi Kerja	,588	,107	,704	5,499	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

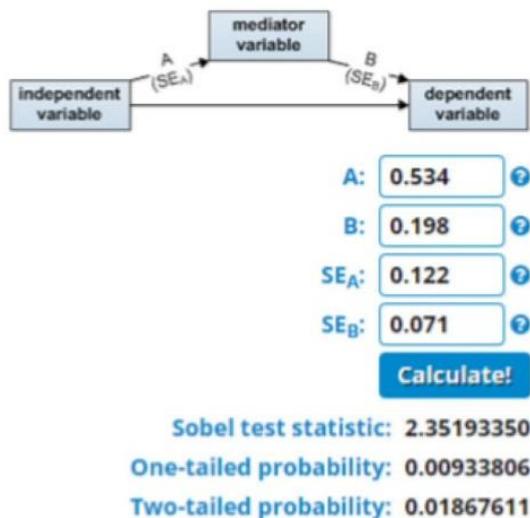
Uji hipotesis tahap kedua menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,539 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,619 < 2,009$, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan disimpulkan bahwa H5 ditolak
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,120 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,583 < 2,009$, artinya pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. disimpulkan bahwa H6 ditolak
3. Motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan dengan nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,499 > 2,009$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka disimpulkan bahwa H7 diterima

4.1.7 Uji Intervening (Sobel Test)

4.1.7.1 Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening.

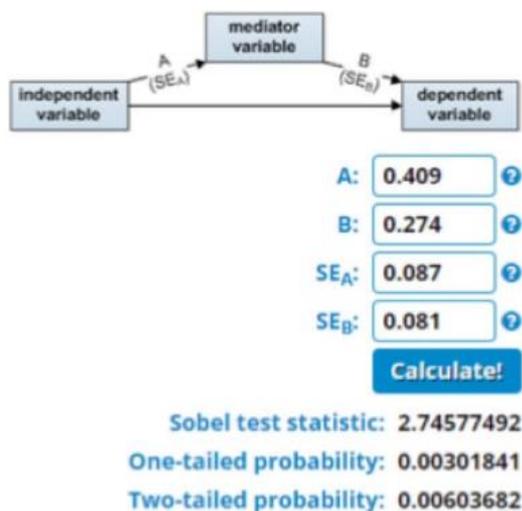
Hasil uji sobel pada gambar 1 menunjukkan bahwa nilai Z $2,35 > 1,96$ (taraf 5% yaitu 1,96) maka dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan dapat memediasi pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Hasil Uji Sobel Pertama

4.1.7.2 Pengaruh X2 terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening

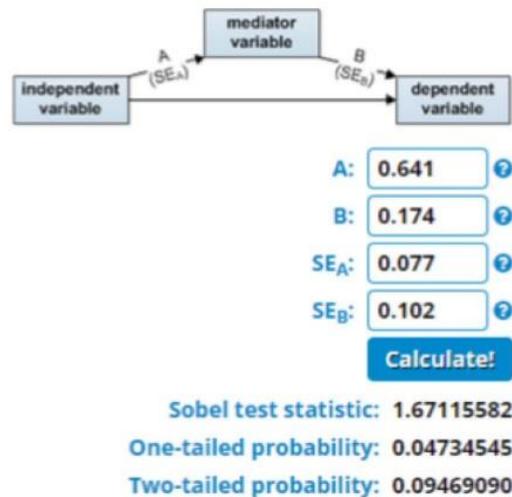
Hasil uji sobel pada gambar 2 menunjukkan bahwa nilai Z 2,74 > 1,96 (taraf 5% yaitu 1,96) maka dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Hasil Uji Sobel Kedua

4.1.7.3 Pengaruh X3 terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening

Hasil uji sobel ketiga menunjukkan bahwa nilai Z 1,67 < 1,96 (taraf 5% yaitu 1,96) maka dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Hasil Uji Sobel Ketiga

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kopensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kopensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,954 juga melebihi nilai t tabel sebesar 2,009. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kopensasi yang diterima oleh karyawan dengan kinerja yang ditunjukkan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,517 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, dan nilai t hitung sebesar -0,653 juga lebih kecil dari nilai t tabel yang seharusnya lebih dari 2,009 untuk mendukung signifikansi. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H2) ditolak. Artinya, pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,581 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,556 yang lebih kecil dari nilai t tabel yang seharusnya lebih dari 2,009 untuk mendukung signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H3) tidak dapat diterima. Artinya, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan,

Berdasarkan hasil analisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,073 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, dan nilai t hitung sebesar 1,838 lebih kecil dari nilai t tabel yang seharusnya lebih dari 2,009 untuk mendukung signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H4) tidak dapat diterima. Artinya, loyalitas karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,539 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, dan nilai t hitung sebesar -0,619 yang lebih kecil dari nilai t tabel yang seharusnya lebih dari 2,009 untuk mendukung signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H5) ditolak. Artinya, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,120 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, dan nilai t hitung sebesar 1,583 lebih kecil dari nilai t tabel yang seharusnya lebih dari 2,009 untuk mendukung signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H6) tidak dapat diterima. Artinya, pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2.7 Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan,

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, dan nilai t hitung sebesar 5,499 yang melebihi nilai t tabel yang seharusnya lebih dari 2,009 untuk mendukung signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H7) diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2.8 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,35 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan mampu memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.9 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 2,74 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%, maka

dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan mampu memediasi hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.10 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 1,67 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan tidak dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja karyawan UMKM HM Putra Emping di Kabupaten Batang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, begitu pula dengan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja. Namun, ketika loyalitas karyawan diintervening, terlihat bahwa kompensasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya loyalitas karyawan sebagai faktor intervening dalam memahami hubungan antara kompensasi, pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di UMKM HM Putra Emping di Kabupaten Batang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, kompensasi dan komitmen terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 104–115.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dwi Cahyo, K., & Harsono, S. U. (2015). *Minat Siswa Melanjutkan Studi ke Perguruan Tinggi Ditinjau dari Perhatian Orang Tua dan Motivasi Belajar Siswa pada Siswa Kelas XI SMK Prawira Marta Kartasura Tahun Ajaran 2014/2015*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Puspitasari, F. A., Nursyamsi, I., & Rasjid, W. (2018). the Effect of Compentation, Transformational Leadership, and Organizational Commitment on Employees Performance Through Work Satisfaction. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 51–67.
- Putra, N. P., & Cahyo, S. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–75.
- Sesilia, A. P. (2015). *Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam*. Universitas Medan Area.
- Siagian, H., & Cahyono, E. (2014). Analisis website quality, trust dan loyalty pelanggan online shop. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(2), 55–61.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, Arjang, A. S., Permana, R. M., Kusumastuti, R., & Ausat, A. M. A. (2023). Strategies for Improving the Competitiveness of MSMEs through the Utilisation of Information and Communication Technology. *Al-Buhuts*, 19(1), 462–478.
- Sutrisno, Hermana, R., & Burhanudin, A. (2023). *Pelatihan Strategi Digital Marketing Terhadap UMKM Desa Lerep Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang*. 1(2), 1–6.
- Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang. *JEMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 41–49.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Valentino, M. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).