

PENGARUH KOMPENSASI UNLIMITED TERHADAP LOYALITAS DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Septi Muzaiyanah

PT. Infomedia Nusantara Malang
Email: septimuzaiyanah95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Unlimited terhadap Loyalitas, dengan Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Infomedia Nusantara Divisi TAM Malang). Penelitian ini dilakukan pada karyawan TAM Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sosial dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan TAM Malang yang berjumlah 112 karyawan, dan sampel yang digunakan sebanyak 88 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS (Structure Equation Model – Partial Least Square). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh variabel kompensasi unlimited (X1), terhadap loyalitas (Y1), dengan motivasi (Z1) dan disiplin kerja (Z2) berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap motivasi (Z1) berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap Disiplin (Z2) berpengaruh positif. Pengaruh Motivasi (Z1) terhadap loyalitas (Y1) berpengaruh positif. Pengaruh Disiplin kerja (Z1) terhadap loyalitas (Y1) berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap Loyalitas (Y1) berpengaruh positif. Pengaruh tidak langsung Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap loyalitas (Y1) melalui motivasi (Z1) positif. Pengaruh tidak langsung Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap loyalitas (Y1) melalui Disiplin kerja(Z2) positif.

Kata Kunci: Kompensasi Unlimited, Motivasi, Disiplin, Loyalitas

Abstract

This study aims to analyze the Effect of Unlimited Compensation on Loyalty, with Intervention Variables of Motivation and Work Discipline (Study at PT. Infomedia Nusantara TAM Division Malang). This research was conducted on employees of TAM Malang. The method used in this research is social research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of TAM Malang, totaling 112 employees, and the sample used was 88 employees. The analytical tool used is SEM-PLS (Structure Equation Model-Partial Least Square). The results of this study reveal that the influence of the variable compensation is unlimited (X1) on loyalty (Y1) with motivation (Z1) and work discipline (Z2) having a positive effect. The effect of unlimited compensation (X1) on motivation (Z1) has a positive effect. The effect of Unlimited Compensation (X1) on Discipline (Z2) has a positive effect. The effect of motivation (Z1) on Loyalty (Y1) has a positive effect. The effect of work discipline (Z1) on loyalty (Y1) has a positive effect. The effect of unlimited compensation (X1) on Loyalty (Y1) has a positive effect. Indirect effect The effect of unlimited compensation (X1) on loyalty (Y1) through motivation (Z1) is positive. Indirect effect The effect of unlimited compensation (X1) on loyalty (Y1) through Work Discipline (Z2) is positive.

Keywords: *Unlimited Compensation, Motivation, Discipline, Loyalty*

PENDAHULUAN

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014), tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Lee (2008) mengatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki dua aspek yaitu sikap loyalitas (meliputi komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif) dan perilaku loyalitas (meliputi niat untuk tetap tinggal, komunikasi, dan perilaku mengeluh).

Dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000:193). Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya loyalitas karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin loyal karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya motivasi, Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi (disiplin kerja) akan menimbulkan turunnya motivasi bekerja lebih giat.

Dari penelitian sebelumnya adalah Diana Lavinia (2018) Yang menunjukkan kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan, kompensasi mempengaruhi motivasi kerja, motivasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi ditemukan memiliki hubungan tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja. Heryati (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Filian Mufcha Ihwana, Isharijadi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti terkait kompensasi unlimited dengan menggunakan 2 intervening motivasi dan disiplin, maka dari itu saya tertarik meneliti yang berjudul " *Pengaruh Kompensasi Unlimited terhadap Loyalitas, dengan Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening.*

KAJIAN TEORI

Kompensasi *Unlimited*

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 memberi kompensasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:118) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Veithzal Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". Berikut yang di maksud dari kompensasi *unlimited* adalah gaji yang didapat oleh karyawan tidak terbatas. Gaji yang didapat adalah hasil kinerja karyawan dari hasil penjualan. Berbeda dengan kompensasi pada umumnya yang berkaitan dengan upah, insentif atau reward dari hasil prestasi yang telah ditetapkan perusahaan. Gaji *unlimited* disini tidak ada gaji tetap dan juga tidak ada gaji maksimal, jadi karyawan bisa mendapatkan gaji sepuasnya sesuai dengan hasil penjualan. Karyawan bisa mendapatkan gaji berapapun nominalnya setiap bulan.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Hasibuan (2016:193) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:94), peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk kerja, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006), motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung :

- a. Kebutuhan, Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis.
- b. Dorongan, Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif.
- c. Insentif, Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Loyalitas Kerja

Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah:

- a. Bersedia bekerja melebihi kondisi biasa.
- b. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.
- c. Merasa terinspirasi.
- d. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan
- e. Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- b. Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- c. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- d. Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infomedia Nusantara bidang TAM sebanyak 112 karyawan.

Sampel penelitian

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 112 karyawan. Rumus Slovin Dengan

demikian teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran (jumlah) sampel menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002:136), yaitu:

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standart Error (5%)

Maka sampel dari penelitian ini adalah:

$$n = N \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + (112)(5\%)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + (112)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + (112)(0,0025)}$$

$$n = \frac{112}{1 + 0,28}$$

$$n = \frac{112}{1,28}$$

n = 87,5 dan dibulatkan menjadi 88.

Teknik pengumpulan data

Berdasarkan skala pengukuran

- Data primer Informasi yang diperoleh langsung dengan metode survey yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang bersifat terstruktur yang digunakan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.
- Data sekunder Informasi yang diperoleh dari data yang menyangkut SDM PT Infomedia Nusantara.

HASIL ANALISIS DATA

Analisis Statistik Deskriptif

1. Variabel Kompensasi *Unlimited*

Tabel Deskripsi Variabel Kompensasi Unlimited

Variabel	item	SS	%SS	S	%S	N	%N	TS	%TS	STS	%STS	Total Sampel	Rata-rata skor
KU	KU1	1	1.14	8	9.09	43	48.86	30	34.09	6	6.82	88	3.36
	KU2	1	1.14	4	4.55	41	46.59	36	40.91	6	6.82	88	3.48
	KU3	2	2.27	11	12.50	28	31.82	42	47.73	5	5.68	88	3.42
	KU4	1	1.14	15	17.05	30	34.09	39	44.32	3	3.41	88	3.32
	KU5	2	2.27	17	19.32	37	42.05	27	30.68	5	5.68	88	3.18
	KU6	0	0.00	10	11.36	35	39.77	38	43.18	5	5.68	88	3.43
	KU7	2	2.27	10	11.36	44	50.00	28	31.82	4	4.55	88	3.25
													3.35

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel diperlihatkan rata-rata skor kompensasi *unlimited* responden sebesar 3,35. Rata-rata ini mengindikasikan bahwa system kompensasi *unlimited* yang diterapkan bernilai tinggi.

2. Variabel Motivasi

Tabel Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel	item	SS	%SS	S	%S	N	%N	TS	%TS	STS	%STS	Total Sampel	Rata-rata skor
Motivasi	M1	0	0.00	11	12.50	25	28.41	46	52.27	6	6.82	88	3.53
	M2	1	1.14	5	5.68	38	43.18	36	40.91	8	9.09	88	3.51
	M3	1	1.14	7	7.95	29	32.95	45	51.14	6	6.82	88	3.55
	M4	0	0.00	7	7.95	16	18.18	48	54.55	17	19.32	88	3.85
	M5	0	0.00	6	6.82	15	17.05	35	39.77	32	36.36	88	4.06
													3.70

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel diperlihatkan rata-rata skor variabel Motivasi responden sebesar 3,70 yang termasuk kategori tinggi.

3. Variabel Disiplin

Tabel Deskripsi Variabel Disiplin

Variabel	item	SS	%SS	S	%S	N	%N	TS	%TS	STS	%STS	Total Sampel	Rata-rata skor
Disiplin	D1	0	0.00	2	2.273	10	11.36	55	62.50	21	23.86	88	4.08
	D2	1	1.14	1	1.136	13	14.77	47	53.41	26	29.55	88	4.09
	D3	3	3.41	0	0.000	34	38.64	37	42.05	14	15.91	88	3.67
	D4	0	0.00	3	3.409	24	27.27	43	48.86	18	20.45	88	3.86
	D5	0	0.00	4	4.545	16	18.18	49	55.68	19	21.59	88	3.94
	D6	0	0.00	4	4.545	14	15.91	56	63.64	14	15.91	88	3.91
													3.93

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel diperlihatkan rata-rata skor variabel Disiplin responden sebesar 3,93 termasuk kategori tinggi. \

4. Variabel Loyalitas

Tabel Deskripsi Variabel Loyalitas

Variabel	item	SS	%SS	S	%S	N	%N	TS	%TS	STS	%STS	Total Sampel	Rata-rata skor
Loyalitas	L1	1	1.14	2	2.27	21	23.86	58	65.91	6	6.82	88	3.75
	L2	0	0.00	3	3.41	26	29.55	52	59.09	7	7.95	88	3.72
	L3	1	1.14	2	2.27	14	15.91	63	71.59	8	9.09	88	3.85
	L4	1	1.14	1	1.14	7	7.95	53	60.23	26	29.55	88	4.16
	L5	0	0.00	3	3.41	10	11.36	48	54.55	27	30.68	88	4.13
	L6	1	1.14	3	3.41	31	35.23	35	39.77	18	20.45	88	3.75
	L7	2	2.27	1	1.14	27	30.68	47	53.41	11	12.50	88	3.73
													3.87

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel diperlihatkan rata-rata skor variabel loyalitas responden sebesar 3,87 termasuk kategori tinggi.

Analisis Statistik Inferensial

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. Sehingga nilai p-value <0,50 dianggap signifikan.

Hasil analisa didapatkan nilai *Combined Loading and Cross-Loadings* telah memenuhi kriteria. Selanjutnya pengukuran dari *Convergent validity* adalah dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE digunakan untuk evaluasi validitas konvergen dengan kriteria nilai AVE yang harus dipenuhi yaitu AVE>0,50. Berikut ini adalah nilai AVE setiap konstruk dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Output Latent Variable Coefficients

	Kompensasi Unlimitid	Motivasi	Disiplin	Loyalitas
<i>R-Square</i>				0.616
<i>Composite Reliable</i>	0.928	0.871	0.912	0.907
<i>Cronbach's alpha</i>	0.908	0.815	0.883	0.88
<i>Avg. Var. Extrac</i>	0.647	0.576	0.633	0.582
<i>Q-Squared</i>				0.617

Sumber: lampiran 3

Dari tabel di atas, diketahui hasil ketiga konstruk telah memenuhi *convergent validity*. Kompensasi unlimited memiliki nilai 0,647 atau dibulatkan menjadi 0.65 > 0,50, selanjutnya di variabel motivasi memiliki nilai AVE sebesar 0,576 > 0,50, variabel disiplin memiliki nilai 0,633 >0,50 dan terakhir nilai loyalitas memiliki nilai AVE > 0,50 yaitu 0,582. Kesimpulannya adalah semua variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

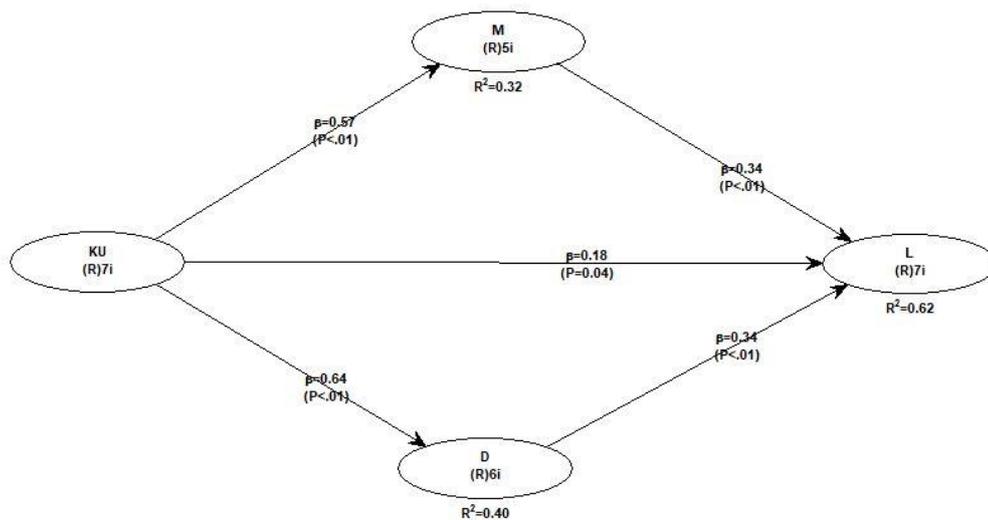
2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4. 2 Uji Inner Model (*Model Fit Indices And P-Value*)

Model fit indices	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
APC (Average Path coefficient)	0,412	<0,001	P< 0,05	DITERIMA
ARS (Average R Squared)	0,447	<0,001	P< 0,05	DITERIMA
Average Adjusted R-Squared	0,437	<0,001	P< 0,05	DITERIMA
Average Variance Inflation Factor (AVIF)	2,991	≤5 dan idealnya ≤3		DITERIMA
Average Full ColliarityVIF (AFVIF)	2,009	≤5 dan idealnya ≤3		DITERIMA
Tenenhaus GoF (GoF)	0,522	Small≥0,1. Medium≥0,25. Large≥0,36		LARGE
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	1,000	≥0,7 dan idealnya = 1		DITERIMA
R-Square Contribution Ratio (RSCR)	1,000	≥0,9 dan idealnya = 1		DITERIMA
Statistical Suppression Ratio (SSR)	1,000	≥0,7		DITERIMA
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	1,000	≥0,7		DITERIMA

Sumber: lampiran 10

3. Koefisien Model I



Darihasil pada Gambar 4.2 di atas, diketahui bahwa:

1. Nilai *R-Square* (R^2) pada Motivasi (Z1) adalah 0,32 yang berarti variabel Kompensasi (X1) dan variabel mampu mempengaruhi variabel Motivasi (Z1) sebesar 32%
2. Nilai *R-Square* (R^2) pada Disiplin (Z2) adalah 0,40 yang berarti variabel Kompensasi (X1), mampu mempengaruhi Disiplin (Z2) dan sebesar 40%.
3. Nilai *R-Square* (R^2) Loyalitas (Y1) adalah 0,52 yang berarti variabel Kompensasi (X1) mampu mempengaruhi loyalitas (Z2) dan sebesar 52%.

4. Koefisien Model II

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung diketahui pengaruh tidak langsung Kompensasi Unlimited (X1) terhadap Loyalitas (Y1) melalui Motivasi (Z1) sebesar 0,316 dengan p-values sebesar $<0,001$ yang artinya nilai itu lebih kecil dari tingkat signifikansi 2 jalur yaitu 0,05. Maka bisa diartikan jika pengaruh Kompensasi Unlimited (X1) secara tidak langsung signifikan mempengaruhi Loyalitas (Y1) melalui motivasi (Z1)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung diketahui pengaruh tidak langsung Kompensasi Unlimited (X1) terhadap Loyalitas (Y1) melalui Disiplin (Z2) sebesar 0,364 dengan p-values sebesar $<0,001$ yang artinya nilai itu lebih kecil dari tingkat signifikansi 2 jalur yaitu 0,025. Maka bisa diartikan jika pengaruh Kompensasi Unlimited (X1) secara tidak langsung signifikan mempengaruhi Loyalitas (Y1) melalui Disiplin (Z2)

5. Pengujian Hipotesis

Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

1. Pengaruh variabel Kompensasi Unlimited (X1) terhadap variabel Motivasi (Z1) mempunyai nilai *p-values* sebesar $<0,001$ yang berarti $<$ tingkat signifikansi 0,05. Maka variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Z1).
2. Pengaruh variabel Kompensasi Unlimited (X1) terhadap variabel Disiplin (Z2) mempunyai nilai *p-values* sebesar 0,037 yang berarti $<$ tingkat signifikansi 0,05. Maka variabel Nilai Kompensasi Unlimited (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin (Z2).
3. Pengaruh variabel Kompensasi Unlimited (X1) terhadap Loyalitas (Y1) mempunyai nilai *p-values* sebesar $<0,001$ yang berarti $<$ tingkat signifikansi 0,05. Maka variabel Kompensasi Unlimited (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terhadap loyalitas (Y1).
4. Pengaruh variabel Motivasi (Z2) terhadap variabel Loyalitas (Y1) mempunyai nilai *p-values* sebesar $<0,001$ yang berarti $<$ tingkat signifikansi 0,05. Maka variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y1).

5. Pengaruh variabel Disiplin (Z2) terhadap variabel Loyalitas (Y1) mempunyai nilai *p-values* sebesar $<0,001$ yang berarti $<$ tingkat signifikansi 0,05. Maka variabel Disiplin (Z2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y1).
6. Pengaruh tidak langsung Kompensasi Unlimited (X1) terhadap variabel Loyalitas (Y1) melalui variabel Motivasi (Z1) mempunyai nilai *p-values* sebesar $<0,001$ yang artinya tingkat signifikansi 2 jalur yaitu 0,05. Maka bisa diartikan jika Kompensasi Unlimited (X1) signifikan terhadap Loyalitas (Y1) melalui Motivasi.
7. Pengaruh tidak langsung Kompensasi Unlimited (X1) terhadap variabel Loyalitas (Y1) melalui variabel Disiplin (Z2) mempunyai nilai *p-values* sebesar $<0,001$ yang artinya tingkat signifikansi 2 jalur yaitu 0,05. Maka bisa diartikan jika Nilai Kompensasi Unlimited (X1) signifikan terhadap Loyalitas (Y1) melalui Disiplin kerja (Z2)

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Unlimited Terhadap Motivasi

Pada penelitian ini hasilnya adalah H1 diterima atau hipotesis pertama diterima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Dan hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Filda Adisti Mochammad Al Musadieg (2017, Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh William dan Devis dalam Anshar (2014) mengatakan tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya. Kompensasi yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan. Kelebihan dari adanya system kompensasi unlimited ini meningkatkan giat kerja karyawan, dan menjadi dorongan untuk selalu produktif setiap harinya, karena jika tidak produktif gaji yang didapat tidak akan tinggi, karyawan TAM rela selalu lembur untuk meningkatkan penjualan setiap harinya. Namun tinggi rendahnya kompensasi sesuai dengan jenis *jobdeskyang* dikerjakan atau yang disebut konvensi poin.

Pengaruh Kompensasi *Unlimited* Terhadap Disiplin Kerja

Pada penelitian ini hasilnya adalah H2 diterima atau hipotesis kedua diterima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang didapat maka tingkat Disiplin kerja juga tinggi. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak. Dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan akan mendapatkan rasa penghargaan diri dan tambahan penghasilan, dan sebagainya, sehingga hal itu dapat meminimalisir tingkat absensi dan kesalahan. Dan hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Maristiana Ayu (2012) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas

Pada penelitian ini hasilnya adalah H3 diterima atau hipotesis ketiga diterima, Motivasi yang dimiliki seorang karyawan biasanya mendorong karyawan tersebut agar bekerja sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja bisa mempengaruhi seseorang agar bersemangat dan lebih giat bekerja. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka cenderung tidak nyaman dan tidak bersemangat melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam pekerjaannya. Dengan demikian bisa dibayangkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri karyawan maka loyalitas dan kinerja juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Ilham Risky Altarom (2018) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Loyalitas

Pada penelitian ini hasilnya adalah H4 diterima atau hipotesis keempat diterima, Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam organisasi, seperti mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan dicerminkan pada sikap selalu rajin mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu seefektif mungkin. Hasil penelitian selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Puput Nila Sari (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas dari perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan baik..

Pengaruh Kompensasi *Unlimited* Terhadap Loyalitas

Pada penelitian ini hasilnya adalah H5 diterima atau hipotesis kelima diterima, Dengan memberikan kompensasi unlimited maka diharapkan loyalitas dari karyawan akan meningkat, Baik yang sifatnya materil maupun spiritual, Melalui pemberian kompensasi itu pula diharapkan loyalitas etos kerja meningkat, seperti halnya sering melakukan aktivitas lembur saat libur maupun cuti, hal itu disebabkan karena adanya kompensasi yang tanpa batas, sehingga Agent selalu semangat mendapatkan upah sepenuhnya sesuai kinerjanya, sehingga terciptalah loyalitas kepada perusahaan. Hasil penelitian selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Santi Anggraini (2017) Dari hasil analisis diperoleh bahwa kompensasi dengan loyalitas memiliki hubungan yang kuat dan kompensasi signifikan dengan loyalitas. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan memang dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu.

Pengaruh Kompensasi Unlimited Terhadap Loyalitas Melalui Motivasi

Pada penelitian ini hasilnya adalah H6 diterima atau hipotesis keenam diterima, Salah satu sumber daya penting di dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dibutuhkan di dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan, terutama perusahaan jasa. Kenapa harus motivasi yang menjadi variabel intervening yaitu untuk menumbuhkan motivasi dari diri setiap karyawan harus ada dorongan suatu hal dari diri sendiri maupun dari perusahaan yaitu seperti pemberian system kompensasi yang tanpa batas ini atau unlimited, sehingga karyawan termotivasi untuk mendapatkan upah sesuai kinerjanya, kemudian terciptalah rasa loyalitas.

Pengaruh Kompensasi Unlimited Terhadap Loyalitas Melalui Disiplin Kerja

Pada penelitian ini hasilnya adalah H7 diterima atau hipotesis ketujuh diterima, Salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan menerapkan program skema kompensasi yang dilalui sikap disiplin, alasan mengapa harus disiplin yang menjadi variabel intervening karena tingginya upah yang di dapat akan meningkatkan disiplin kerja karyawan, baik dalam tingkat kehadiran, datang tepat waktu dan mengurangi kesalahan.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Unlimited terhadap Loyalitas, dengan Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini diperkuat oleh William dan Devis dalam Anshar (2014) mengatakan tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapakan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima Agent TAM sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan dari hasil penjualan produk Telkom.

Pemberian kompensasi unlimited merupakan salah satu skema penggajian yang dibuat oleh manajemen yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan jobdesknya, kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan/imbalan (reward) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti; gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung.

Variabel Nilai Kompensasi Unlimited berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima (H2). Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada penurunnya daya tarik pekerjaan, ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada karyawan dan

menurunkan kinerja. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Variabel Kompensasi Unlimited berpengaruh signifikan terhadap variabel terhadap loyalitas sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya adalah dengan semakin puasnya Agent TAM terhadap kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan loyalitas karyawan TAM. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan loyalitas karyawan. Kompensasi ini merupakan pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat (H4) diterima, Dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan terhadap karyawan TAM sedang dalam arti sudah cukup tinggi namun masih perlu ditingkatkan lagi, karena masih ada Agent yang tidak merasa puas dengan pemberian motivasi yang ada sehingga kurang terciptanya loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis kelima (H5) diterima, kedisiplinan setiap Agent harus diterapkan dengan benar, sehingga setiap Agent yang ada di perusahaan dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik, untuk mematuhi peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik dapat membuat Agent bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Loyalitas kerja Agent pada perusahaan ditunjukkan dengan komitmen Agent didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Pengaruh tidak langsung Kompensasi Unlimited signifikan terhadap Loyalitas melalui Motivasi. sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga hipotesis keenam (H6) diterima. Apabila perusahaan menginginkan seorang Agent yang loyal, perusahaan harus mengupayakannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai, Motivasi karyawan TAM itu hanyalah ingin mendapatkan gaji sebanyak-banyaknya sehingga selalu loyalitas kerja baik dalam keadaan libur, dan cuti selalu melakukan aktivitas lembur.

Pengaruh tidak langsung Kompensasi Unlimited signifikan terhadap Loyalitas melalui Disiplin. sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis keenam (H7) diterima Agent yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab. Kompensasi merupakan motivator terbaik dari sisi Agent untuk menghargai suatu kedisiplinan.

Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan yang mungkin akan berpengaruh terhadap hasil penelitian. Beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Lokasi penelitian ini hanya pada satu cabang tepatnya di Malang, sedangkan ada 6 cabang TAM, yaitu Bandung, BSD, Medan, Makasar, Malang dan Semarang.
2. Waktu dan kesempatan pengumpulan data yang belum maksimal, karena saat penyebaran kuisioner posisi karyawan sedang bekerja saat situasi WFH dan WFO, sedangkan penelitian hanya dilakukan dikantor karena penyebaran secara langsung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompensasi *Unlimited* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi,
2. Kompensasi *Unlimited* berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja.
3. Kompensasi *Unlimited* berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas.
6. Pengaruh tidak langsung Kompensasi *Unlimited* terhadap variabel Loyalitas melalui variabel Motivasi positif signifikan.
7. Pengaruh tidak langsung Kompensasi *Unlimited* terhadap variabel Loyalitas melalui variabel Disiplin positif signifikan.

Saran

Pada peneliti selanjutnya disarankan supaya peneliti dapat lebih mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian ini, jadi tidak harus terpaku pada variabel di penelitian ini seperti variabel di loyalitas bisa menggunakan kinerja ataupun *Work life Balance* (WLB), dan menggunakan variabel Y yang lain seperti turn over, bisa menambahkan variabel X dengan menggunakan lingkungan kerja. Oleh karena itu penulis menyarankan untuk memasukkan variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya dan amsih variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrich A. 1988. A Rating Formulation for Ordered Response Categories. *Psychometrika* 43:561 – 573
- Boone Jr, Harry N, and Deborah A. Boone. 2012. Analyzing Likert Data. *Journal of Extension* 50 (2)
- Dawes J. 2002. Five Point vs Eleven Point Scales: Does It Make Difference To Data Characteristics? *Australasian Journal of Market Research* 10 (1)
- Dawes J. 2008. Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5 point, 7 point and 10 point scales. *International Journal of Market Research* 50 (1)

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T. Dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Operasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Development Research of Management*. Vol. 10 No. 1, Mei 2015 : 22 – 60.
- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sinungan, M. 2000, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Ding, D., et al. (2012). Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *iBusiness Journal*, 04(01), 208-215.
- Hussain, J. B., & Gulzar, A. (2014). The Impact of Human Resource Practices on Employee Commitment and Employee Retention in Telecom Sector of Pakistan: Exploring The Mediating Role of Employee Loyalty. *Journal of Business and Management*, 16(01).
- Lai, W. H. (2013). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 03(01).
- Agus, T. S., dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 0
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rio, M., & Maria, K. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosiona Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(03).
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 03(02).
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. 2006. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Namawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

- Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *EKBISI*, Vol. 9, No. 1 : 25-34.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 1 :84-94.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Winardi Dedi. 2013. *Hubungan Prestasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT.Bank Danamon*, Universitas Sriwijaya: Palembang
- Koesmono Teman. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan dan Peningkatan Kerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa*, Universitas Padjajaran: Bandung
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana. Jakarta Luhglatno. 2010. Pengar
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-18. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penulisan*, cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Humaeroh. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya
- Simbolon, Hotma BR. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru No 2* Vol: 1 (<http://www.ejurnal.com/2015/08/pengaruh-motivasi>)