ARTIKEL

KEBIJAKAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV WIRA SATYA PERKASA KEDIRI

Oleh:

VIA FIRONIKA

14.1.02.02.0197

Dibimbing oleh :

1. **Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.**
2. **Moch. Wahyu Widodo, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Via Fironika
NPM	: 14.1.02.02.0197
Telepon/HP	: 085736005969
Alamat Surel (Email)	: vhyavero@gmail.com
Judul Artikel	: kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. Kh. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Drs. Ec.Ichsannudin, M.M. NIDN. 0723105703	Moch. Wahyu Widodo, M.M. NIDN. 0721088505	Via Fironika NPM:14.1.02.02.0197

KEBIJAKAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV WIRA SATYA PERKASA KEDIRI

Via Fironika
14.1.02.02.0197
FE – Prodi Manajemen
Email: vhyavero@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.[1] dan Moch. Wahyu Widodo, M.M.[2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi *financial* dan motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen dan loyalitas. Penelitian dilakukan di CV Wira Satya Perkasa Kediri, teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan *SPSS Statistic 23*. Teknik pengambilan data sample menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima dari sepuluh hipotesis yang diterima. Motivasi *financial* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, motivasi *non financial* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan loyalitas serta komitmen dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Motivasi *Financial*, Motivasi *Non Financial*, Komitmen, Loyalitas, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Pembangunan infrastruktur sarana dan prasarana di Kediri saat ini berkembang dengan pesat, seperti pembangunan jalan, jembatan, perumahan, pembangunan tempat wisata dan lain-lain. Terkait dengan bisnis dalam sektor inilah yang memberikan kesempatan pada perusahaan yang bergerak dibidang material untuk menunjukkan kemampuan bekerjanya. Salah satu perusahaan yang mendukung pembangunan prasarana di wilayah Kediri adalah CV Wira Satya Perkasa Kediri.

CV Wira Satya Perkasa Kediri bukanlah satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang material. Ada banyak usaha yang melakukan aktivitas yang sama dibidang pembangunan sarana transportasi dan bangunan. Masing-masing pengusaha tentu saling berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik dengan maksud agar diminati oleh konsumen. Pekerjaan yang dijalankan juga tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik, jika memiliki kualitas kerja yang baik pula.

Sehingga dalam menjaga kelangsungan usaha agar mampu bersaing dengan pengusaha lain, CV Wira Satya Perkasa Kediri berupaya untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan supaya berkinerja dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2014:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga membuat perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan dengan pengusaha lain yang telah memiliki jaringan yang kuat dan luas.

Karyawan dikelola agar memiliki komitmen yang kuat dan loyalitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016:194), komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Sebab dengan

komitmen yang kuat, diharapkan mereka akan bekerja dengan baik, rapi dan mengutamakan kualitas tanpa harus diawasi secara terus menerus. Sedangkan loyalitas menurut Kasmir (2016:194), merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Dengan loyalitas yang tinggi, diharapkan mereka ikut menjaga nama baik serta menjaga rahasia perusahaan dan ikut mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Karyawan tidak secara tiba-tiba memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, namun harus ada yang menjadi dorongan atau rangsangan terlebih dahulu pada karyawan tersebut. Yaitu dengan adanya motivasi-motivasi yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Kebijakan motivasi ini dilakukan perusahaan dimaksudkan supaya menimbulkan komitmen dan loyalitas yang tinggi dalam diri setiap karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2014:61), menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan haruslah memiliki motivasi yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tentu saja akan berdampak positif pada perusahaan. Seperti pemberian motivasi *finacial* berupa uang, gaji atau intensif, sebagaimana pernyataan Bangun (2012:11) yaitu jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan motivasi *non financial* berupa pujian atau penghargaan, seperti pernyataan dari Bangun (2012:11) yaitu penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan perusahaannya.

Keadaan yang terjadi di CV Wira Satya Perkasa Kediri bahwa adanya fenomena-fenomena terkait masalah kinerja karyawan. Rendahnya motivasi baik berupa

financial dan *non financial* dalam diri karyawan menyebabkan kurangnya komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dan sebab dari kurangnya komitmen dan loyalitas tersebut membuat kinerja dari karyawan menjadi kurang baik sehingga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan melihat pada kinerja karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri. Sehingga dalam penelitian ini mengambil judul "**Kebijakan Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri**".

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu :

1. CV Wira Satya Perkasa Kediri dihadapkan pada persaingan dengan pengusaha yang memiliki jaringan yang luas
2. Upaya perusahaan dalam memberikan kebijakan berupa pemberian motivasi agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik
3. Pemberian motivasi *financial* dalam bentuk uang dimaksudkan untuk menjadikan karyawan menjadi bersemangat, memiliki gejolak untuk bekerja dengan komitmen yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
4. Pemberian motivasi non *financial* dalam bentuk penghargaan dimaksudkan untuk menjadikan karyawan menjadi bersemangat, memiliki gejolak untuk bekerja dengan komitmen yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
5. Kuatnya komitmen karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan memberikan dampak positif pada dirinya dalam bekerja sehingga akan memiliki kinerja yang baik
6. Tingginya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja akan membuat karyawan menjadi pribadi yang akan melakukan apa saja demi keberlangsungan hidup perusahaan tersebut sehingga karyawan akan bekerja dengan

sepenuh hati yang menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan

Permasalahan dalam penelitian ini akan dibatasi pada pengukuran kinerja karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri yang ditinjau dari pemberian motivasi financial, motiovasi non financial, komitmen dan loyalitas.

Berdasarkan penjabaran singkat pada bagian latar belakang masalah di atas, maka penulis akan merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah motivasi *financial* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri?
2. Apakah motivasi *non financial* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri?
3. Apakah motivasi *financial* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri?
4. Apakah motivasi *non financial* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri?
5. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri?
6. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri?
7. Bagaimana pengaruh motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri?
8. Bagaimana pengaruh motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri?
9. Bagaimana pengaruh motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri?
10. Bagaimana pengaruh motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi *financial* terhadap komitmen karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi *non financial* terhadap komitmen karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi *financial* terhadap loyalitas karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri.
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi *non financial* terhadap loyalitas karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri.
5. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri.
6. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri.
7. Menjelaskan pengaruh motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri.
8. Menjelaskan pengaruh motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri.
9. Menjelaskan pengaruh motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri.
10. Menjelaskan pengaruh motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada CV Wira Satya Perkasa Kediri.

II. METODE

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga macam, yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel *moderating*. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah motivasi *financial* (X1) dan motivasi *non financial* (X2). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan yang menjadi variabel *moderating* adalah komitmen (Z1) dan loyalitas (Z2).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitattif dengan menggunakan jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Penelitian dilakukan

untuk mengetahui pengaruh motivasi *financial* dan motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen dan loyalitas. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner oleh peneliti dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Wira Satya Perkasa Kediri dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh yang berjumlah 32 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *path* (analisis jalur).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas usia responden adalah lebih dari 36 tahun yang berjumlah 13 orang atau 40,6% dari jumlah responden.

Hasil pengujian pada data yang telah diolah menunjukkan bahwa semua indikator setiap variabel valid dan reliabel.

Pengaruh langsung variabel motivasi *financial* terhadap komitmen (H1)

Tabel 1
Hasil koefisien jalur motivasi *financial* terhadap komitmen

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,590	,000
	Motivasifinancial	1,512	,141

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic 23*

Berdasarkan analisis, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,141 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel motivasi *financial* terhadap komitmen.

Pengaruh langsung variabel motivasi *non financial* terhadap komitmen (H2)

Tabel 2
Hasil koefisien jalur motivasi *non financial* terhadap komitmen

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,460	,002
	Motivasinonfinansial	2,716	,011

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic 23*

Berdasarkan analisis, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,011 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi *non financial* terhadap komitmen.

Pengaruh langsung variabel motivasi *financial* terhadap loyalitas (H3)

Tabel 3
Hasil koefisien jalur motivasi *financial* terhadap loyalitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,495	,018
	Motivasifinancial	5,747	,000

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic 23*

Berdasarkan analisis, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi *financial* terhadap loyalitas.

Pengaruh langsung variabel motivasi *non financial* terhadap loyalitas (H4)

Tabel 4
Hasil koefisien jalur motivasi *non financial* terhadap loyalitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,908	,007
	Motivasinonfinansial	3,341	,002

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic 23*

Berdasarkan analisis, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi *non financial* terhadap loyalitas.

Pengaruh langsung variabel komitmen terhadap kinerja karyawan (H5)

Tabel 5
Hasil koefisien jalur komitmen terhadap kinerja karyawan

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,459	,020
	Komitmen	3,020	,005

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic 23*

Berdasarkan analisis, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi komitmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh langsung variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan (H6)

Tabel 6
Hasil koefisien jalur loyalitas terhadap kinerja karyawan

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,198	,036
	Loyalitas	3,938	,000

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic 23*

Berdasarkan analisis, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh langsung variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen (H7)

Berdasarkan analisis, diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,507. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen adalah perkalian antara nilai beta motivasi *financial* terhadap komitmen dengan nilai beta komitmen terhadap kinerja karyawan yaitu : 0,266 x 0,483 = 0,129. Maka pengaruh total yang diberikan variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,507 + 0,129 = 0,636. Berdasarkan hasil perhitungan diatas berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi *financial* melalui komitmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh langsung variabel motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen (H8)

Berdasarkan analisis, diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,507. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen adalah perkalian antara nilai beta motivasi *non financial* terhadap komitmen dengan nilai beta komitmen terhadap kinerja karyawan yaitu : 0,724 x 0,483 = 0,350. Maka pengaruh total yang diberikan variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,507 + 0,350 = 0,857. Berdasarkan hasil perhitungan diatas berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung

lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi *financial* melalui komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh langsung variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas (H9)

Berdasarkan analisis, diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,507. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas adalah perkalian antara nilai beta motivasi *financial* terhadap loyalitas dengan nilai beta loyalitas terhadap kinerja karyawan yaitu : 0,444 x 0,584 = 0,259. Maka pengaruh total yang diberikan variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,507 + 0,259 = 0,766. Berdasarkan hasil perhitungan diatas berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi *financial* melalui loyalitas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh langsung variabel motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas (H10)

Berdasarkan analisis, diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,507. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas adalah perkalian antara nilai beta motivasi *non financial* terhadap loyalitas dengan nilai beta loyalitas terhadap kinerja karyawan yaitu : 0,521 x 0,584 = 0,304. Maka pengaruh total yang diberikan variabel motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,507 + 0,304 = 0,811. Berdasarkan hasil perhitungan diatas berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini

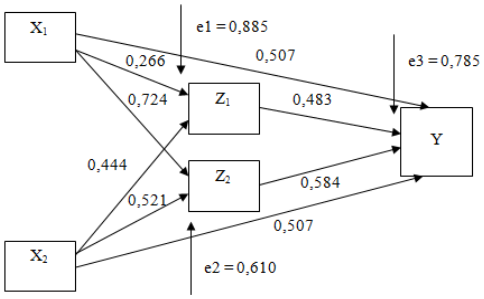
menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi *non financial* melalui loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Nilai R *Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Motivasi *financial* → Komitmen	,266[a]	,071	,040
Motivasi *non financial* → Komitmen	,444[a]	,197	,171
Motivasi *financial* →Loyalitas	,724[a]	,524	,508
Motivasi *non financial* →Loyalitas	,521[a]	,271	,247
Komitmen→Kinerja Kaeyawan	,483[a]	,233	,208
Loyalitas →Kinerja Kaeyawan	,584[a]	,341	,319
Motivasi *financial* →Kinerja Karyawan	,507[a]	,258	,233
Motivasi *non financial* →Kinerja Karyawan	,507[a]	,257	,232

Sumber: data diolah peneliti 2018

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, maka dapat digambarkan model teoretik sebagai berikut:



Gambar 1
Model Teoretik Hasil Penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi *financial* terhadap komitmen

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H1), nampak parameter variabel motivasi *financial* tidak berpengaruh terhadap komitmen. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi terhadap karyawan dengan pemberian kompensasi finansial belum tentu dapat meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi *financial* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan ditolak. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana, dkk (2015).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akibat pemberian

kompensasi finansial akan merasa senang dalam bekerja, tetapi belum tentu hal tersebut dapat memjadikan karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan lebih dominannya jawaban kurang setuju terhadap pernyataan mengenai indikator insentif. Bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan serta tidak sesuai dengan hasil kerjanya, sebingga membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap perusahaan.

Pengaruh motivasi *non financial* terhadap komitmen

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H2), telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi *non financial* terhadap komitmen. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akibat pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan kepada karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap komitmen diterima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasodjo, dkk (2016).

Secara teoritis disebutkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu sikap yang timbul dari pada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan inilah yang pada akhirnya melahirkan motivasi yang besar dari karyawan sehingga secara tidak langsung akan menumbuhkan rasa berkomitmen dengan ditandai rasa saling memiliki dari karyawan kepada perusahaan.

Pengaruh motivasi *financial* terhadap loyalitas

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H3), telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi *financial* terhadap loyalitas. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan akibat pemberian kompensasi finansial berupa gaji akan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi finansial berpengaruh

signifikan terhadap loyalitas diterima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryati (2015).

Pemberian kompensasi finansial berupa gaji yang sesuai dengan pekerjaan dapat membuat karyawan memiliki motivasi yang besar untuk bekerja dengan baik dan karyawan pun juga akan senantiasa untuk berloyalitas tinggi dengan setia pada perusahaan yang telah memberikan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Pengaruh motivasi *non financial* terhadap loyalitas

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H4), telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi *non financial* terhadap loyalitas. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan akibat pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan akan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas diterima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryati (2015).

Pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan dari perusahaan akan menimbulkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, karyawan akan merasa perusahaan benar-benar menghargai dirinya dengan beberapa penghargaan. Tersedianya sarana prasarana perusahaan untuk kebutuhan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu contohnya. Hal ini akan membuat karyawan menjadi betah dan semangat dalam bekerja, sehingga karyawan pun akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H5), telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan komitmen berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meidiana (2015).

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap komitmen pada semua karyawannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan senantiasa berkeinginan untuk tetap berada dalam perusahaan tempatnya bekerja, serta memiliki adanya rasa saling memiliki sehingga karyawan akan selalu berusaha menjunjung tinggi nama baik perusahaan dengan cara memberikan kinerja yang baik pada perusahaan.

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H6), telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Hipotesis yang menyatakan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gomes dan Sutanto (2017).

Sikap setia dari karyawan kepada perusahaan sangat diperlukan bagi perusahaan, karena dengan begitu karyawan hanya akan fokus dan bangga pada perusahaan tempatnya tanpa adanya keinginan untuk melihat ke perusahaan lain. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan selalu berusaha untuk dapat memajukan perusahaan tempatnya bekerja, dan untuk itu karyawan akan senantiasa bekerja dengan bersungguh-sungguh agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada perusahaan.

Pengaruh motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H7), telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berupa pemberian kompensasi finansial yaitu gaji

belum tentu dapat meningkatkan sikap komitmen yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen ditolak. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasodjo dan Nor (2011).

Pemberian kompensasi finansial berupa gaji yang dilakukan perusahaan tidak dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja. Hal ini dirasa wajar oleh karyawan karena merupakan bayaran yang setimpal atas apa yang dilakukan terhadap perusahaan. Adanya persepsi seperti ini akhirnya membuat karyawan kurang berkomitmen kepada perusahaan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H8), telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berupa pemberian kompensasi belum tentu dapat meningkatkan sikap komitmen yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen ditolak. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban, Syah (2018).

Pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan masih belum cukup untuk melahirkan motivasi yang tinggi pada diri karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya penghargaan berupa kenyamanan tempat kerja, ataupun berupa pujian tidak serta merta membuat karyawan merasa dihargai atas segala upaya yang telah dilakukan. Hal tersebut dirasa pantas diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya yang berprestasi.

Pengaruh motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H9), telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi *financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berupa pemberian kompensasi finansial yaitu gaji belum tentu dapat meningkatkan sikap loyalitas yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas, ditolak. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh NaYir, Qhun, dan Akhtar (2015).

Pemberian kompensasi finansial yang dilakukan perusahaan tidak dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan pada lebih dominannya jawaban kurang setuju pada salah satu item pada indikator tunjangan, yaitu tunjangan yang diterima sesuai harapan. Pemberian tunjangan dirasa masih terlalu kecil jika dibandingkan dengan lama karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, juga dilihat dari hasil kerja karyawan selama ini. Hal tersebutlah yang membuat karyawan kurang memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan yang membuat karyawan mulai berfikir untuk beralih ke perusahaan yang lain, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas

Berdasarkan hasil analisis jalur pada pengujian hipotesis (H10), telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi *non financial* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan motivasi belum cukup untuk meningkatkan sikap loyalitas yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan motivasi yang ditimbulkan akibat pemberian kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas ditolak. Penelitian ini mendukung

hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikhram, Armanu dan Sudjatno (2017) Pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan kepada karyawan belum mampu untuk menimbulkan motivasi yang tinggi pada diri karyawan. Hal ini terbukti dengan lebih dominannya jawaban kurang setuju untuk pernyataan dari indikator motivasi *non financial*, yaitu rekan kerja yang menyenangkan. Rekan kerja pada CV Wira Satya Perkasa Kediri dirasa masih memiliki sikap egois yang menimbulkan kesulitan untuk bekerja sama, sehingga hal inilah yang membuat karyawan sulit untuk memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan yang akhirnya membuat karyawan juga enggan untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSAKA

Aryati, M. T. (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Loyalitas Karyawan*.

Dr. Cepi Triatna, M. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Dr. Kasmir, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Drs. Bintoro, M., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Meidiana, K. (2015). *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta*.

Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen.* Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Perasodjo, R. K., & Setiawan, R. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Pelangi Minimarket*. *AGORA* .

Pratama, E. W., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional*. *Administrasi Bisnis , 34.*

Prof. Dr. H.Veithzal Rivai, M., & Ella Jauvani Sagala, S. M. (2011). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Prof. Dr. Wilson Bangun, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Erlangga.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen.* Penerbit Erlangga.

Silaban, N., & Syah, T. Y. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. *Journal of Business and Management* , 01-06.