

# Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

|                                                                                                                                                                                       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG<br>..... <i>Adithiya, Andala R P Barusman dan M Oktavianur</i>        | 1-11  |
| ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOLWIN TRANS LOGISTIK<br>..... <i>Aditya, Marzuki Noor dan Hendti Dunan</i>             | 12-20 |
| PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH<br>..... <i>Andi A, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i> | 21-27 |
| ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( <i>ACCOUNT REPRESENTATIVE</i> ) PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK<br>..... <i>Arya F, Andala R P Barusman dan Haninun</i>            | 28-32 |
| PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR<br>..... <i>Dede K, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>         | 33-40 |
| ANALISIS EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI TEST RIDE TERHADAP PERSEPSI PENGGUNA SEPEDA MOTOR YAMAHA<br>..... <i>Dwi Hardani, Agus Wahyudi dan Hendri Dunan</i>                             | 41-45 |
| PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG<br>..... <i>Erpiana, Khomsahrial dan V. Saptarani</i>                             | 46-52 |
| PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG<br>..... <i>Eriko, Hendri Dunan dan M. Oktavianur</i>       | 53-68 |

|                               |          |         |                   |                              |                     |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen<br>Visionist | Volume 4 | Nomor 1 | Halaman<br>1 – 68 | Bandar Lampung<br>Maret 2015 | ISSN<br>1411 – 4186 |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG

Adithiya Kurniawan<sup>1</sup>, Andala Rama Putra<sup>2</sup>, M. Otavianur<sup>3</sup>  
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, maka sudah menjadi tugas organisasi perusahaan menempuh berbagai upaya dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja karyawan di antaranya dengan memberikan kompensasi, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, memberdayakan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.*

*Penelitian ini menggunakan desain deskriptif verifikatif.*

*Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda  $Y=0.671 + 0.485 X_1 + 0.520 X_2 + Et$ . Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa pada nilai constanta intercept (a) sebesar 0.671, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kompensasi dilakukan dengan baik dan pemberdayaan karyawan ditingkatkan dengan baik maka loyalitas karyawan akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 0.671. Nilai koefisien regresi (b)  $X_1$  adalah sebesar 0.485, mengandung arti jika kompensasi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0.485 satuan. Nilai koefisien regresi (b)  $X_2$  adalah sebesar 0.520, mengandung arti jika pemberdayaan karyawan ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0.520 satuan.*

*Dari kedua koefisien regresi tersebut didapati bahwa koefisien regresi yang mempunyai nilai terbesar adalah pada nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan  $X_2$ , artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi loyalitas karyawan adalah tergantung pada pemberdayaan karyawan.*

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan, Loyalitas Karyawan.*

## Pendahuluan

Loyalitas merupakan faktor kritis guna dapat tetap mempertahankan individu dalam organisasi dan untuk senantiasa memiliki kualifikasi yang baik. Tingkat loyalitas seorang karyawan berkaitan erat dengan karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan (struktur) dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan (integrasi). Untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat pihal manajemen organisasi perlu memperhatikan banyak hal yang berpengaruh loyalitas itu sendiri yaitu sistem kompensasi, waktu kerja, motivasi karyawan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, rancangan pekerjaan, kualitas manajemen, serta terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, dalam arti memiliki perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi dan perasaan loyalitas untuk organisasi, maka diharapkan dapat melaksanakan berbagai pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Terry & Franklin (2003), Warganegara (2015), apabila kompensasi yang diberikan kurang tepat dan pemberdayaan kurang optimal, maka prestasi kerja karyawan akan menurun, dan apabila kondisi seperti ini dibiarkan terus, maka dikhawatirkan produktivitas kerja pegawai menurun dengan drastic yang akhirnya akan mempengaruhi pada pelayanan pelanggan pengguna jasa tersebut.

Kenyataan yang terjadi di Autoshine Carwash Bandar Lampung berkaitan dengan kompensasi dan pemberdayaan karyawan adalah masih kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya karyawan yang pindah kerja ke perusahaan lain, karena terdorong untuk memperoleh gaji yang lebih besar dari yang selama ini diterimanya. Selain itu karyawan juga cenderung kurang mau melibatkan diri secara aktif dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, seperti minimnya masukan dan saran yang disampaikan kepada pihak manajemen dalam rangka memajukan perusahaan. Oleh karena itu perlu diteliti mengenai

pengaruh kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada Autosshine Carwash Bandar Lampung.

### *Loyalitas Karyawan*

Siagian (2007), Barusman (2014), berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Siagian (2007) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik pribadi, merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia,
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

### *Kompensasi*

Menurut Ivancevich dalam Hasibuan (2005), “*Compensation is the human resources management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks.*” (Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan). Menurut (Bromley, 1993; Davies & Miles, 1998), Barusman (2014), Reputasi adalah ringkasan dari kesan atau persepsi pemangku kepentingan eksternal perusahaan. Pendapat lain menyatakan bagi konsumen bahwa reputasi perusahaan berpusat pada perusahaan yang berfokus pada kredibilitas, rasa hormat, dan legitimasi bahwa perusahaan sebagus namanya (Ettenson & Knowles, 2008).

Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2002). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan, dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan, kepuasan kerja serta kesetiaan atau loyalitas pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi menurut Tohardi (2002) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan,
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
3. Kompensasi merupakan penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada organisasi, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

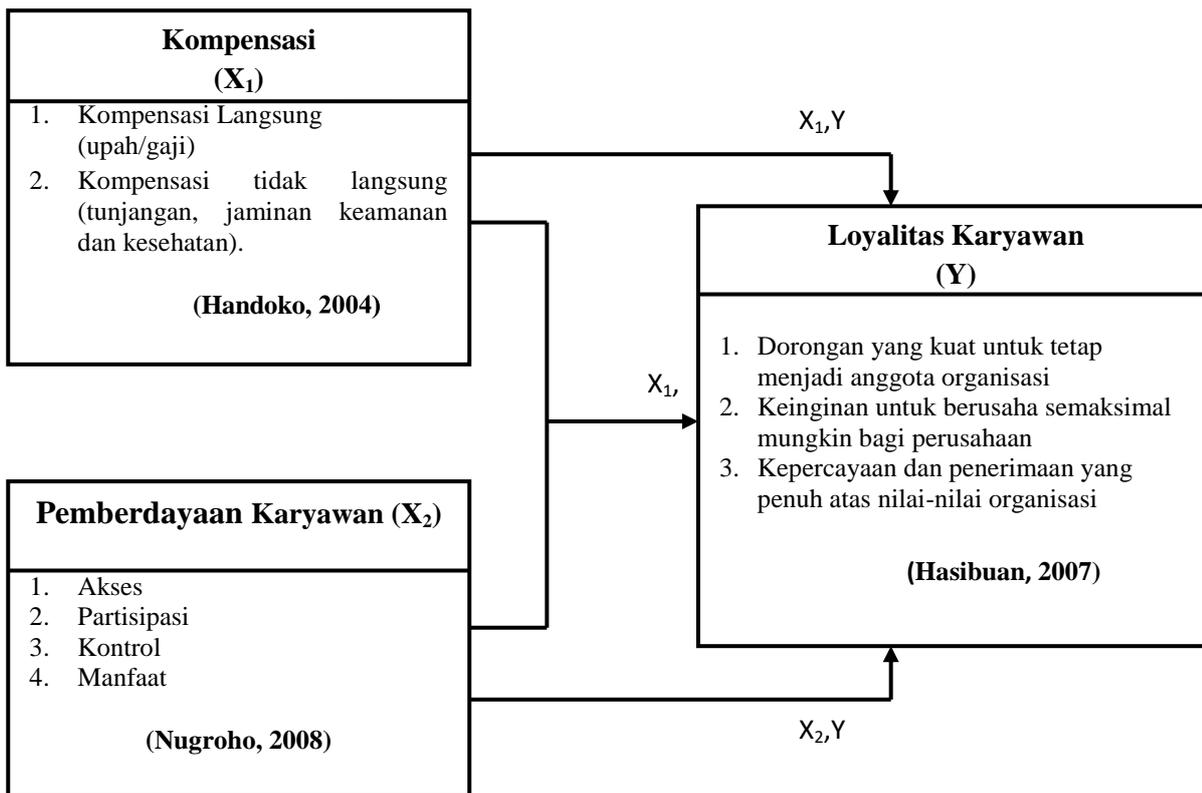
### *Pemberdayaan Karyawan*

Menurut Cook dan Macaulay dikutip Wibowo (2008), pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Pemberdayaan menurut Robert dan Greene dalam Damanik dan Pattiasina (2009), adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali dan mempengaruhi peristiwa dan institusi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Menurut Clutterbuck yang dikutip dari Makmur (2008), pemberdayaan karyawan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi, serta dapat menimbulkan rasa cinta pada organisasi yang dijalaninya.

*Kerangka Pikir*



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

**Metodologi**

*Pendekatan Penelitian*

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005).

*Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pokok dalam pengumpulan data, yang berisi pertanyaan mengenai kompensasi, pemberdayaan karyawan dan loyalitas karyawan

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lokasi atau lapangan penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

*Sumber Data*

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan penyebaran kuesioner pada responden penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari data-data yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Autosshine Carwash Bandar Lampung.

*Populasi*

Populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai objek penelitian yaitu seluruh karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini adalah penelitian metode sensus, yaitu penelitian yang dilakukan pada seluruh anggota populasi.

*Uji Persyaratan Instrumen*

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

*Analisis Data*

Analisis deskriptif adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

*Analisis Kuantitatif*

Analisis kuantitatif dilakukan dengan regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung, sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Berganda
2. Koefisien Korelasi
3. Koefisien Determinasi
4. Uji Hipotesis (uji t, uji f)

**Hasil dan Pembahasan**

*Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen*

*Hasil Uji Validitas*

**Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Kompensasi**

| No<br>Pertanyaan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Hasil |
|------------------|---------------------|--------------------|-------|
| 1                | 0.863               | 0.361              | Valid |
| 2                | 0.806               | 0.361              | Valid |
| 3                | 0.793               | 0.361              | Valid |
| 4                | 0.820               | 0.361              | Valid |
| 5                | 0.828               | 0.361              | Valid |
| 6                | 0.939               | 0.361              | Valid |
| 7                | 0.718               | 0.361              | Valid |
| 8                | 0.865               | 0.361              | Valid |
| 9                | 0.939               | 0.361              | Valid |
| 10               | 0.926               | 0.361              | Valid |
| 11               | 0.863               | 0.361              | Valid |
| 12               | 0.866               | 0.361              | Valid |
| 13               | 0.701               | 0.361              | Valid |
| 14               | 0.800               | 0.361              | Valid |
| 15               | 0.776               | 0.361              | Valid |
| 16               | 0.726               | 0.361              | Valid |
| 17               | 0.815               | 0.361              | Valid |
| 18               | 0.837               | 0.361              | Valid |
| 19               | 0.746               | 0.361              | Valid |
| 20               | 0.855               | 0.361              | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa 20 pertanyaan variabel kompensasi adalah valid.

**Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan**

| No<br>Pertanyaan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Hasil |
|------------------|---------------------|--------------------|-------|
| 1                | 0.821               | 0.361              | Valid |
| 2                | 0.638               | 0.361              | Valid |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 3  | 0.835 | 0.361 | Valid |
| 4  | 0.673 | 0.361 | Valid |
| 5  | 0.880 | 0.361 | Valid |
| 6  | 0.729 | 0.361 | Valid |
| 7  | 0.852 | 0.361 | Valid |
| 8  | 0.883 | 0.361 | Valid |
| 9  | 0.922 | 0.361 | Valid |
| 10 | 0.823 | 0.361 | Valid |
| 11 | 0.883 | 0.361 | Valid |
| 12 | 0.756 | 0.361 | Valid |
| 13 | 0.783 | 0.361 | Valid |
| 14 | 0.798 | 0.361 | Valid |
| 15 | 0.880 | 0.361 | Valid |
| 16 | 0.810 | 0.361 | Valid |
| 17 | 0.881 | 0.361 | Valid |
| 18 | 0.729 | 0.361 | Valid |
| 19 | 0.952 | 0.361 | Valid |
| 20 | 0.853 | 0.361 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015

**Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Loyalitas Karyawan**

| No<br>Pertanyaan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Hasil |
|------------------|---------------------|--------------------|-------|
| 1                | 0.818               | 0.361              | Valid |
| 2                | 0.821               | 0.361              | Valid |
| 3                | 0.618               | 0.361              | Valid |
| 4                | 0.795               | 0.361              | Valid |
| 5                | 0.786               | 0.361              | Valid |
| 6                | 0.819               | 0.361              | Valid |
| 7                | 0.848               | 0.361              | Valid |
| 8                | 0.665               | 0.361              | Valid |
| 9                | 0.882               | 0.361              | Valid |
| 10               | 0.846               | 0.361              | Valid |
| 11               | 0.882               | 0.361              | Valid |
| 12               | 0.816               | 0.361              | Valid |
| 13               | 0.820               | 0.361              | Valid |
| 14               | 0.937               | 0.361              | Valid |
| 15               | 0.877               | 0.361              | Valid |
| 16               | 0.888               | 0.361              | Valid |
| 17               | 0.892               | 0.361              | Valid |
| 18               | 0.846               | 0.361              | Valid |
| 19               | 0.782               | 0.361              | Valid |
| 20               | 0.832               | 0.361              | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan table 2 dan 3 di atas maka diketahui bahwa 20 pertanyaan tentang loyalitas karyawan adalah valid.

#### *Uji Reliabilitas*

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan dengan nilai kritik r (r<sub>tabel</sub>) pada df = 30 dengan taraf kepercayaan 95%. yaitu 0.361. Perbandingannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel              | Nilai Alfa | r <sub>tabel</sub> | Hasil    |
|-----------------------|------------|--------------------|----------|
| Kompensasi            | 0.911      | 0.361              | Reliabel |
| Pemberdayaan Karyawan | 0.924      | 0.361              | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan    | 0.905      | 0.361              | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian maka diketahui bahwa ketiga variabel penelitian adalah reliabel, karena nilai alfa yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Pengujian menunjukkan nilai reliabilitas yang baik.

### Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Deskripsi data penelitian ini adalah analisis kualitatif terhadap kategori jawaban 32 responden pada 60 pertanyaan kuesioner yang diajukan dalam tiga variabel penelitian, yaitu 20 pertanyaan variabel kompensasi ( $X_1$ ), 20 pertanyaan variabel pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) dan 20 pertanyaan variabel loyalitas karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kompensasi**

| Kompensasi        | Interval | Frekuensi | Persentase   |
|-------------------|----------|-----------|--------------|
| Sangat Baik       | 84 – 100 | 0         | 0,0          |
| Baik              | 68 – 83  | 19        | 59,4         |
| Cukup Baik        | 52 – 67  | 13        | 40,6         |
| Tidak Baik        | 36 – 51  | 0         | 0,0          |
| Sangat Tidak Baik | 20 – 35  | 0         | 0,0          |
| <b>Jumlah</b>     |          | <b>32</b> | <b>100,0</b> |

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 19 (59,4%) responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan masuk dalam kategori baik, sebanyak 13 (40,6%) responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan adalah masuk dalam kategori cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa kompensasi tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian secara dominan karyawan menilai bahwa kompensasi yang dilakukan Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Artinya bahwa perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan para karyawan dengan baik sesuai bagian tugas yang dikerjakan.

**Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Pemberdayaan Karyawan**

| Pemberdayaan Karyawan | Interval | Frekuensi | Persentase   |
|-----------------------|----------|-----------|--------------|
| Sangat Baik           | 84 – 100 | 0         | 0,0          |
| Baik                  | 68 – 83  | 21        | 65,6         |
| Cukup Baik            | 52 – 67  | 11        | 34,4         |
| Tidak Baik            | 36 – 51  | 0         | 0,0          |
| Sangat Tidak Baik     | 20 – 35  | 0         | 0,0          |
| <b>Jumlah</b>         |          | <b>32</b> | <b>100,0</b> |

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 21 (65,6%) responden menyatakan pemberdayaan karyawan yang dilakukan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 11 (34,4%) responden menyatakan pemberdayaan karyawan adalah masuk dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan masuk dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka secara dominan responden menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Artinya perusahaan telah dapat melakukan dengan baik dalam memberdayakan para karyawannya.

**Tabel 7. Deskripsi Tentang Loyalitas Karyawan**

| Loyalitas Karyawan | Interval | Frekuensi | Persentase   |
|--------------------|----------|-----------|--------------|
| Sangat Baik        | 84 – 100 | 2         | 6,3          |
| Baik               | 68 – 83  | 21        | 65,6         |
| Cukup Baik         | 52 – 67  | 9         | 28,1         |
| Tidak Baik         | 36 – 51  | 0         | 0,0          |
| Sangat Tidak Baik  | 20 – 35  | 0         | 0,0          |
| <b>Jumlah</b>      |          | <b>32</b> | <b>100,0</b> |

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 2 (6,3%) responden menyatakan loyalitas karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 21 (65,6%) responden menyatakan loyalitas karyawan masuk dalam kategori baik, sebanyak 9 (28,1%) responden menyatakan loyalitas karyawan masuk dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang memiliki loyalitas kerja yang masuk dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Secara dominan karyawan menilai bahwa loyalitas kerja karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah masuk dalam kategori yang baik. Artinya karyawan dalam bekerja tidak segan-segan untuk meluangkan waktu demi membantu rekan kerja atau pekerjaan lainnya diluar tanggung jawab kerjanya demi kemajuan perusahaan.

*Analisis Kualitatif*

1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Ganda Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | .671                        | 9.420      |                           | .071  | .944 |
| X1           | .485                        | .151       | .413                      | 3.209 | .003 |
| X2           | .520                        | .131       | .512                      | 3.977 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda  $Y=0.671 + 0.485 X_1 + 0.520 X_2 + Et$ . Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa pada nilai *constant intercept* (a) sebesar 0.671, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kompensasi dilakukan dengan baik dan pemberdayaan karyawan ditingkatkan dengan baik maka loyalitas karyawan akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 0.671. Nilai koefisien regresi (b)  $X_1$  adalah sebesar 0.485, mengandung arti jika kompensasi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0.485 satuan. Nilai koefisien regresi (b)  $X_2$  adalah sebesar 0.520, mengandung arti jika pemberdayaan karyawan ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0.520 satuan.

2. Koefisien Korelasi

a. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 17.0 diperoleh hasil uji korelasi (r correlation) adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Koefisien Korelasi Secara Simultan**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .820 <sup>a</sup> | .673     | .650              | 3.558                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapati bahwa besarnya nilai hubungan variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan dengan loyalitas karyawan ditunjukkan oleh nilai R (*corelation*) yaitu 0.820 atau 82.0%. Nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang erat/tinggi karena berada pada nilai korelasi 0.800 – 1.000. Hal ini berarti bahwa hubungan kompensasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama dengan loyalitas karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung hubungan ini masuk dalam kategori positif dan sangat erat. Artinya jika kompensasi ( $X_1$ ) ditingkatkan dan pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) ditingkatkan maka loyalitas karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung (Y) juga akan mengalami peningkatan.

b. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Analisis korelasi parsial (partial correlation) digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai positif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Hasil tersebut disajikan sebagai berikut:

**Tabel 11. Koefien Korelasi Secara Parsial**

| Correlations |                     | X1     | X2     | Y      |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|
| X1           | Pearson Correlation | 1      | .565** | .703** |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .001   | .000   |
|              | N                   | 32     | 32     | 32     |
| X2           | Pearson Correlation | .565** | 1      | .746** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .000   |
|              | N                   | 32     | 32     | 32     |
| Y            | Pearson Correlation | .703** | .746** | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|              | N                   | 32     | 32     | 32     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan data di atas maka dapat di uraikan bahwa:

- a) Koefisien korelasi antara kompensasi dengan loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah sebesar 0.703, hubungan antar kedua variabel adalah masuk dalam kategori “Erat” karena berada pada interval (0.601-0.800) dan arah korelasi (+) artinya jika kompensasi ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya jika kompensasi tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan loyalitas karyawan.
- b) Koefisien korelasi antara pemberdayaan karyawan dengan loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah sebesar 0.746, hubungan antar kedua variabel adalah masuk dalam kategori “Erat” karena berada pada interval (0.601-0.800) dan arah korelasi (+) artinya jika pemberdayaan karyawan ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya jika pemberdayaan karyawan tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

3. Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel X atau lebih, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y. Hasil uji determinasi diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 12. Koefisien Determinasi (R square)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .820 <sup>a</sup> | .673     | .650              | 3.558                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Besarnya nilai pengaruh kompensasi dan pemberdayaan karyawan dengan loyalitas karyawan ditunjukkan oleh nilai R<sup>2</sup> (R Square) yaitu 0.673. Artinya kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pemberdayaan karyawan (X<sub>2</sub>) itu mampu menjelaskan variasi nilai loyalitas karyawan sebesar 67.3%. Sementara itu sisanya sebesar 32,7% tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan pemberdayaan karyawan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

b. Koefisien Determinasi Secara Parsial

**Tabel 13. Correlations**

| Correlations | X1 | X2 | Y |
|--------------|----|----|---|
|              |    |    |   |

|    |                     |        |        |        |
|----|---------------------|--------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | .565** | .703** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     |
| X2 | Pearson Correlation | .565** | 1      | .746** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     |
| Y  | Pearson Correlation | .703** | .746** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

1) Koefien Determinasi X<sub>1</sub> terhadap Y

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) =  $r^2 = (0,563)^2 \times 100\% = 49,42\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 49,42%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 50,58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) Koefien Determinasi X<sub>2</sub> terhadap Y

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) =  $r^2 = (0,746)^2 \times 100\% = 55,65\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 44,35%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 44,35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung. Analisis dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ada pengaruh, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai  $sig. \leq 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan jika  $sig. > 0.05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 14. Pengujian Hipotesis dengan Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 754.695        | 2  | 377.348     | 29.803 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 367.180        | 29 | 12.661      |        |                   |
|       | Total      | 1121.875       | 31 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas di maka diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 29.803 dan  $F_{tabel}$  pada  $DF_1 = 2$ ,  $DF_2 = 32$  dan taraf signifikan 5% yaitu sebesar 3.32 (Lihat Lampiran 6). Dengan demikian maka perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 95%, adalah **29.803 > 3.32**.

Secara statistik  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , pada taraf signifikan 95% (0,05) dan diperoleh nilai signifikansi=0,000<0,05. Dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung.

##### b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan secara satu per satu, yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95%. Ketentuannya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% dan  $df=30$  adalah 1.697 (Lampiran 7). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15. Pengujian Hipotesis dengan Uji t**Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | .671                        | 9.420      |                           | .071  | .944 |
| X1           | .485                        | .151       | .413                      | 3.209 | .003 |
| X2           | .520                        | .131       | .512                      | 3.977 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah 3.209 dan untuk variabel pemberdayaan karyawan adalah 3.977, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% adalah 1.697 (Lihat Lampiran 7). Berdasarkan perbandingan tersebut maka  $t_{hitung}$  kedua variabel lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . dengan taraf signifikan yaitu nilai sig.  $X_1=0,003<0,05$ , dan nilai sig.  $X_2=0,000<0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis penelitian diterima.

Berarti bahwa hasil uji parsial tersebut secara terpisah yaitu kompensasi ( $X_1$ ), dan pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung.

### Interpretasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada taraf signifikan 95% (0,05) dan diperoleh nilai signifikansi  $=0,000<0,05$ . Dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya kompensasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 49,42%, dan sisanya sebesar 50,58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,35% dan sisanya sebesar 44,35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Kesimpulan dan Implikasi

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara dominan responden menilai bahwa kompensasi yang dilakukan pada Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah kompensasi tidak langsung. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung. Hal tersebut berarti bahwa apabila kompensasi dapat diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.
2. Secara dominan responden menilai bahwa pemberdayaan karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung adalah akses. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung. Hal tersebut berarti bahwa apabila pemberdayaan karyawan ditingkatkan dengan lebih baik maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan dengan lebih baik pula.
3. Kompensasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Autoshine Carwash Bandar Lampung. Maknanya adalah apabila kompensasi dan pemberdayaan karyawan sama-sama ditingkatkan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan.

#### Implikasi

1. Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
2. Kompensasi hendaknya ditingkatkan khususnya pada aspek karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang membantu pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Hendaknya Autoshine Carwash Bandar Lampung dapat melaksanakan hal ini dengan memperbaiki fasilitas kerja yang telah rusak atau tidak dapat difungsikan dengan baik, karena hal ini dapat menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pemberdayaan karyawan hendaknya ditingkatkan khususnya pada aspek setiap karyawan memiliki hak yang sama dalam menggunakan fasilitas kantor. Hendaknya Autoshine Carwash Bandar Lampung dapat melaksanakan hal ini dengan menyusun peraturan penggunaan fasilitas kerja yang disesuaikan dengan fungsi kerja karyawan, serta memberi jadwal penggunaan bagi karyawan untuk bergantian dalam menggunakan fasilitas dan inventaris perusahaan.
4. Loyalitas karyawan hendaknya ditingkatkan khususnya pada aspek karyawan berminat bergabung dengan perusahaan karena kualitas dan kuantitasnya yang baik. Hendaknya pimpinan Autoshine Carwash Bandar Lampung dapat melaksanakan hal ini dengan menjaga nama baik perusahaan melalui pembenahan pada karyawan dengan mengadakan briefing yang dapat dilakukan satu minggu sekali untuk meningkatkan

kesadaran karyawan atas peran dan fungsi karyawan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan dengan lebih baik.

5. tertera di Visi dan Misi yang telah ada pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

## Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra. 2014. *Student Satisfaction as a Mediating Variable between Reputation, Image and Student Loyalty*. Full Paper Proceeding ITMAR -2014, Vol. 1, 414-436.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Personalia*. Bina Kawan Club. Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Konsep Implementasi Manajemen*, Rajawali Press, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Terry, R dan Franklin, G. 2003. *Principles Of Management Irwin Series In Management And The Behavioral Sciences*. Edisi 8. R.D. Irwins.
- Toha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Rajawali Press. Jakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Warganegara, Tri Lestira Putri. 2015. *Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No, 2.
- Wibowo, 2011. *Organisasi dan Manajemen Modern*. Armico. Bandung.
- Winardi, J. 2005. *Mencapai Efektivitas Organisasi*. Bina Cipta. Bandung.