

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI LOYALITAS PEGAWAI PADA BAGIAN
PENGADAAN BARANG DAN JASA
KABUPATEN PROBOLINGGO

Triana Pratiwi

t8050652@gmail.com

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of employee motivation, compensation and loyalty on the performance of employees in the Probolinggo Regency Goods and Services Procurement Department. The sampling technique uses a saturated sampling method, namely the number of samples is as large as the total population of Probolinggo Regency Goods and Services Procurement Department employees, totaling 35 people. Data were collected by distributing questionnaires to 35 respondents. This type of research is quantitative research that uses descriptive statistics with data analysis using the Partial Least Square (PLS) method. The tool used is the SmartPLS Version 3.0 program. The research results show that motivation and compensation have no significant effect on employee performance, motivation and compensation have a significant effect on employee loyalty, employee loyalty has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on performance through employee loyalty, and compensation has a significant effect on performance through employee loyalty.

Keywords: motivation, compensation, employee loyalty and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi, Loyalitas pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu jumlah sampel sebanyak populasi total pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada 35 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan statistik deskriptif dengan analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai.

Kata kunci : motivasi, kompensasi, loyalitas pegawai dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil yang kemudian disingkat PNS memiliki peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab PNS merupakan pelaksana dalam proses penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sehingga dipandang penting untuk ditingkatkan kualitas kemampuannya agar tercipta kinerja pegawai dan kinerja organisasi sesuai dengan yang diharapkan

Kinerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Pegawai. Menurut Uhing et al. (2019) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Loyalitas pegawai dibutuhkan oleh setiap institusi/perusahaan, namun loyalitas pegawai tidak muncul dengan sendirinya. Institusi/perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu institusi/perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan pegawainya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan tema tersebut sudah dilakukan. Namun hasilnya menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Penelitian Tarrom dan Yuniawan (2019) yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai disana. Penelitian Wuri Parikesit (2020) dengan judul 'Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening pada Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan', hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Dosen pada Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan.

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah memiliki peran penting dalam memastikan kesuksesan Perangkat Daerah untuk melaksanakan misi strategis dan program kerja pembangunan, oleh sebab itu karyawan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa ini diharapkan dapat bekerja dengan optimal. Sedangkan berdasarkan pengamatan, kinerja karyawan pada organisasi ini kurang optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi dan Kompensasi. Gaji dan tunjangan pegawai ini merupakan salah satu indikator dari kompensasi yang diterima pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Kabupaten Probolinggo. Besaran Tunjangan Pegawai utamanya ditentukan melalui beban kerja, resiko dan jabatan, namun demikian besaran tunjangan yang diterima tersebut belum sesuai dengan beban kerja dan resiko yang diterima pegawai sehingga kondisi ini secara *evolutive* berdampak pada kurang optimalnya kinerja dan loyalitas

pegawai disana. Mereka yang awalnya bekerja dengan *passion* yang tinggi, berubah menjadi sekedar menjalankan kewajiban sebagai aparatur negara. Sedangkan karakter kelembagaan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dalam salah satu peran Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) sebagai adalah *Center of Excellence* (COE) secara strategis mewujudkan fungsi pengadaan yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan dan eksekusi nnggaran serta pengelolaan sumber daya yang efektif.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Masram (2017) menyebutkan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun indikator variabel dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kinerja, pengetahuan serta keterampilan, ketepatan waktu, kreativitas.

Motivasi

Hafidzi et al. (2019) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator dari variabel motivasi kerja menurut Maslow dalam Mangkunegara (2018) adalah kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Adapun indikator dari variabel kompensasi adalah gaji/upah, insentif, dan tunjangan.

Loyalitas Pegawai

Wicaksono dalam Karim (2020) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Loyalitas karyawan ditujukan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan yang dibentuk baik dalam organisasi maupun individu (Heryenzus dan Restui, 2018). Adapun indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut: menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat; menjaga rahasia bisnis perusahaan; bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan; Menawarkan saran-saran untuk perbaikan; Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya; Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; Tetap bertahan dalam

organisasi; mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo sebanyak 35 orang. Sampel yang diambil adalah semua Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo sebanyak 35 orang

Dengan mempertimbangkan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3.0.

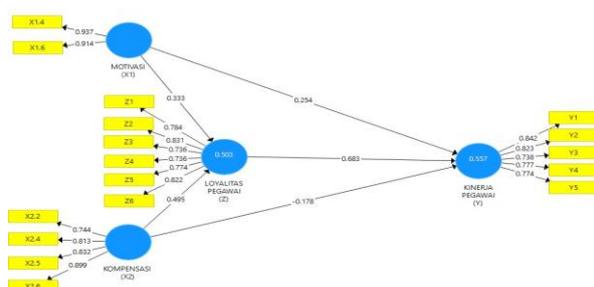
HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo sebanyak 35 orang. digolongkan berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan usia. Seluruh responden berstatus PNS. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dengan prosentase 43 % dan responden perempuan berjumlah 20 orang dengan presentase 57 %. Tingkat pendidikan yang

dimiliki responden mayoritas berpendidikan S-1 dan S-2 dengan jumlah sebanyak 32 orang atau sebesar 91%. Sedangkan terdapat 1 orang bergelar S-3 atau sebanyak 3% dan 2 orang dengan tingkat Pendidikan SMA atau sebesar 6%. Jumlah responden terbanyak yaitu dari rentang usia 31 hingga 40 tahun dengan jumlah 19 orang atau sebesar 54,3%, sedangkan pada urutan kedua yaitu dari rentang usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 28,5%, sedangkan pada urutan selanjutnya yaitu rentang usia 51 hingga 60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3 % dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia di rentang 21 hingga 30 tahun dengan jumlah 1 orang atau sebesar 2,9 %. Dari data tersebut maka mayoritas Pegawai berumur antara 31 hingga 40 tahun dan 41 hingga 50, hal ini berarti banyak Pegawai yang masih berusia produktif dan berpengalaman sehingga diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan aplikasi smartPLS 3.0 untuk menganalisis data. Tahap pertama yang dilakukan adalah menetapkan Model Struktural PLS SEM, yaitu menentukan path analysis atau lintasan jalurnya, baik direct effects (pengaruh langsung) maupun indirect effects (pengaruh tidak langsung). Kemudian menentukan variabel latent, indikatornya atau variabel manifest serta mana variabel sebagai mediator atau perantaranya. Didapatkan diagram seperti pada Gambar 1 di bawah ini :

Uji Validitas



Gambar 1

Dari hasil olah data Smart-PLS pada gambar diatas diketahui bahwa seluruh indikator sudah memenuhi *outer loading* ($\geq 0,7$) sehingga selanjutnya dilakukan uji validitas yang dinilai berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $\geq 0,5$ (Haryono, 2016).

Uji validitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk membantu memastikan bahwa alat yang digunakan menghasilkan hasil yang valid. Berikut nilai AVE yang dihasilkan dari olah data Smart-PLS 3.0 :

Tabel 1
Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) pada SmartPLS

	Average Variance Extracted (AVE)
KINERJA_PEGAWAI_(Y)	0.627
KOMPENSASI_(X2)	0.679
LOYALITAS_PEGAWAI_(Z)	0.611
MOTIVASI_(X1)	0.856

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah penting dalam penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Uji

reliabilitas dalam Smart-PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berikut adalah hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari olah data Smart-PLS :

Tabel 2
Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
KINERJA_PEGAWAI_(Y)	0.851	0.857	0.893
KOMPENSASI_(X2)	0.843	0.880	0.894
LOYALITAS_PEGAWAI_(Z)	0.874	0.878	0.904
MOTIVASI_(X1)	0.833	0.846	0.922

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* pada semua variabel adalah $> 0,70$ hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam menggambarkan variasi dalam data. Haryono (2016) menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel harus $\geq 0,70$. Pada tabel 2 semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

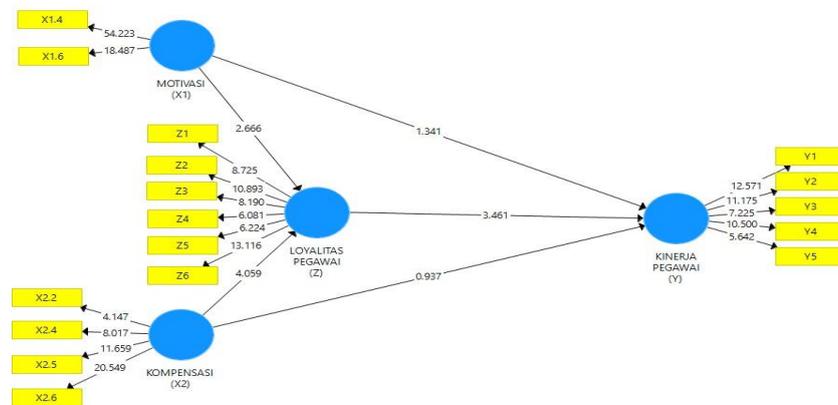
keseluruhan indikator yang digunakan konsisten dalam mengukur konstraknya dan mempunyai reliabilitas yang sesuai kriteria uji *Composite Reliability*.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai P-Value $\leq 0,05$ yang berarti

apabila nilai P-Value setiap hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Sebaliknya bila P-Value lebih besar dari 0,05 maka Hipotesis tersebut ditolak.

Terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang akan dijawab dalam penelitian ini, dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2

Diagram *Path Coefficient* pengujian inner model (model struktural)

Tabel 4
Hasil Perhitungan *Path Coefisien*

Path Coefficients						
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	
	Original Sample ...	Sample Mean ...	Standard Deviation ...	T Statistics...	P Values	
KOMPENSASI_(X2) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y)	-0.178	-0.181	0.190	0.937	0.349	
KOMPENSASI_(X2) -> LOYALITAS_PEGAWAI_(Z)	0.495	0.504	0.122	4.059	0.000	
LOYALITAS_PEGAWAI_(Z) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y)	0.683	0.691	0.197	3.461	0.001	
MOTIVASI_(X1) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y)	0.254	0.249	0.189	1.341	0.181	
MOTIVASI_(X1) -> LOYALITAS_PEGAWAI_(Z)	0.333	0.358	0.125	2.666	0.008	

Berdasarkan gambar 3 dan tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis secara perhitungan pengaruh langsung pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Hasil nilai P Values 0,181 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.
2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan

Jasa Kabupaten Probolinggo. Hasil nilai P Values 0,349 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Hasil nilai P Values 0,008 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap loyalitas pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Hasil nilai P Values $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

5. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Hasil nilai P

Values $0,001 > 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

Selain itu terdapat 2 (dua) hipotesis atas hasil uji hipotesis yang secara tidak langsung mempengaruhi variabel tertentu. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Perhitungan Total Indirect Effect

Specific Indirect Effects					
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original ...	Sample Mean...	Standard Dev...	T Statistic...	P Values
KOMPENSASI_(X2) -> LOYALITAS_PEGAWAI_(Z) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y)	0.338	0.353	0.143	2.367	0.018
MOTIVASI_(X1) -> LOYALITAS_PEGAWAI_(Z) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y)	0.228	0.240	0.099	2.306	0.022

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis secara perhitungan pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Hasil nilai P Values $0,018 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.
2. Kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

Hasil nilai P Values $0,022 > 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian

Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo (nilai P-value $0,181 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendorong yang belum mampu mempengaruhi secara langsung pegawai disana untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam beberapa situasi, kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan. Meskipun motivasi bisa menjadi faktor penting, hasil kinerja juga mungkin membutuhkan elemen-elemen lain yang lebih teknis.

Seseorang atau tim mungkin memiliki tingkat motivasi yang tinggi, tetapi dampaknya terhadap kinerja masih belum terlihat secara langsung. Setiap individu memiliki respons yang berbeda terhadap motivasi. Beberapa orang mungkin langsung merespons motivasi dengan peningkatan kinerja, sementara yang lain mungkin butuh waktu lebih lama.

Hafidzi et.al., (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Piw Dorra Rosalia dkk (2020) yang berjudul *The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda* bahwa motivasi yang diberikan belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai di SMK Medika Samarinda

Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Tarrom dan Yuniawan (2019) yang berjudul *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan* menunjukkan

bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo (P-value $0,349 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan tidak mampu mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, selain gaji, honorarium dan tunjangan, kami juga menerima pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Berdasarkan jawaban pada kuesioner yang sudah dibagikan, tidak semua pegawai merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai, contohnya pemberian TPP yang jumlahnya belum sesuai dengan resiko dan beban kerja, pemberian TPP ini terbukti belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo, namun seluruh pegawai tetap berusaha mengerjakan tugas dan fungsinya tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Penelitian kali ini mendukung penelitian Parikesit, W (2020) yang berjudul *‘Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Ma’had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan’* dengan hasil kompensasi berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Hidayat, R dan Heryanto (2019) dengan judul *The Effect of Motivation And Compensation on Employee Performance with Work Satisfaction as Intervening (Case Study in The Technical Department Of PT. Semen Padang)* yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (P Values $0,008 < 0,05$) yang artinya variabel motivasi kerja yang semakin baik akan secara langsung meningkatkan loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kab. Probolinggo. Motivasi yang tinggi cenderung mempengaruhi pegawai untuk merasa lebih terikat dengan organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan didorong untuk berkembang lebih cenderung untuk tetap setia terhadap organisasi tersebut. Apabila motivasi pegawai dikelola dengan baik, maka akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas mereka.

Karim (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan usaha individu pegawai dalam melakukan kegiatan agar tujuannya tercapai dan lebih dihargai. Motivasi kerja pegawai yang baik akan membuat pegawai semangat dan produktif dalam menyalurkan kemampuan dan keterampilannya sebagai wujud loyalitasnya kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sholihin, U. dan Ririn W (2021) yang berjudul 'Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan' yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Kompensasi) terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (P-Values $0,00 > 0,05$). Loyalitas Pegawai Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi yang diterima. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya daya kerja (Witari dan Heryenzus, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sholihin, U. dan Ririn W (2021) yang berjudul "Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

4.5.5. Pengaruh Loyalitas Pegawai (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa loyalitas pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo (P Values $0,001 < 0,05$). Loyalitas Pegawai Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo mampu mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai. Loyalitas pegawai merupakan bentuk kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan/organisasi, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya (Solihin dan Arida, 2021).

Hasil penelitian kali ini mendukung penelitian Wuri Parikesit

(2020) yang berjudul 'Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan' dengan hasil Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas Pegawai

Pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo (P Values $0,022 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap loyalitas pegawai. Dalam hal ini, motivasi dianggap sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai, yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mungkin tidak langsung mempengaruhi kinerja, namun faktor-faktor mediasi yang memainkan perannya. Motivasi bisa mempengaruhi loyalitas seseorang terhadap suatu organisasi, usaha dan dedikasi ini kemudian dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara bertahap.

Motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari kepuasan dalam bekerja) dan ekstrinsik (motivasi yang berasal dari imbalan atau penghargaan) dapat berpengaruh berbeda pada kinerja dan loyalitas. Jika motivasi lebih banyak berasal dari faktor ekstrinsik, hubungan dengan loyalitas mungkin tidak begitu kuat (Pink, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Tarrom dan Yuniawan (2019) dengan judul 'Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

Karyawan dan Dampak nya pada Kinerja Karyawan' yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas Pegawai

Penelitian kali ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo (P-Values $0,018 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap loyalitas pegawai. Kompensasi dianggap sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi yang baik dan memadai dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai cenderung merasa lebih terikat dan setia terhadap organisasi jika mereka merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai dan dihonor dengan baik melalui kompensasi yang adil. Kemudian Loyalitas pegawai akan mempengaruhi kinerja. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan merasa diperlakukan dengan baik cenderung bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi lebih baik terhadap pekerjaan mereka.

Hubungan antara kompensasi, loyalitas pegawai, dan kinerja bisa sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pink (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik, yang berarti pegawai diharapkan untuk bekerja keras karena imbalan finansial atau manfaat lain yang diterima.

Dalam beberapa kasus, karyawan dapat tetap berada di suatu perusahaan karena kompensasi yang baik meskipun loyalitas mereka tidak kuat. Selain itu Persepsi loyalitas dan hubungan antara kompensasi, loyalitas, dan kinerja bisa berbeda antara individu. Beberapa karyawan mungkin lebih sensitif terhadap faktor kompensasi, sementara yang lain mungkin lebih terikat dengan aspek-aspek lain dari pekerjaan.

Penelitian kali ini tidak mendukung penelitian Wuri Parikesit (2020) yang berjudul 'Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan' dengan hasil kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Tarrom dan Yuniawan (2019) dengan judul 'Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampak nya pada Kinerja Karyawan' yang menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi.

SIMPULAN

Motivasi, kompensasi dan loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat baik. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakhri, M dan Hafisah, V. (2019). Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 3(2), 161-169.
- Garaika. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 21 No. 1
- Hasibuan, M. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, R dan Heryanto. 2019. The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance with Work Satisfaction as Intervening (Case Study in The Technical Department of PT. Semen Padang). *Archives of Bussiness Research - Vol 7, No. 11*
- Heryenzus, & Restui, L. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank

- Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Putera Batam*, 6 (2), 12-21
- Indrawati, L et al. 2020. The Effect of Compensation and Motivation Toward Work Satisfaction in Improving Employee Performance in Pt. Panin Bank Utam Branch Office (Kcu) Kuta Bali (2020). *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)* Vol. 3 No. 2/2020.
- Karim, A. D. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pt Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 3 No. 3.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisier. Sidoarjo.
- Rosalia, P.D et. al. 2020. The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Bussines and Management Studies*. ISSN 2415 - 6663 (Print) ISSN 2415 - 6671 (online).
- Sholihin, U dan Arida, R.W. 2021. Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*. Vol 8, No. 1.
- Sudiantini, D dan Saputra, F. 2022. *The Influence of Leadership Style: R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*. Vol.1, No.3, 2022: 467-478.
- Sutrisno, E. 2016. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto, S dan Gandung, M. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Managemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3 No. 3
- Tarom, I dan Yuniawan, A. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada CV AL-ACHWAN). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 8, No. 1.
- Uhing et.al. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.7 No.1. ISSN 2303-1174.
- Witari, B dan Heryenzus. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Ilmiah Core It*. Vol 8, No 1. e-ISSN: 25483528. p-ISSN: 2339-1766.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*