PENGARUH KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Mahkota Kasela)

Nur Ihsan, Lamsah, Dewi Ariefahnoor
Manajemen 61201, EKONOMI, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM. 210301409
Manajemen, 61201, EKONOMI, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 1125126201
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 1123027602
email: Nurihsann@gmail.com

ABSTRAK

Nur Ihsan, 2025, Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada pt. Mahkota kasela) Pembimbing I : Hj.Lamsah, Pembimbing II : Dr. Dewi Ariefahnoor.

Dalam dunia industri properti yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan berkembang secara terus-menerus. Dua faktor penting yang sering dikaji dalam kaitannya dengan kinerja adalah kompensasi dan loyalitas. Selain kompensasi, loyalitas kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kualitas produk atau layanan, tetapi juga pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengindentikasi dan mengalisis pengaruh kompensasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Kasela. Jenis penelitian ini adalah kuantatif eksplanatori dengan pendekatan rancangan *cross sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mahkota Kasela yang berjumlah 32 orang. Tekhnik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil pada penelian ini menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja PT. Mahkota Kasela dengan nilai signifikansi sebesar 0,038<0.05. Ada pengaruh pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja PT. Mahkota Kasela dengan nilai signifikansi sebesar 0,022<0.05. Ada

pengaruh pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja PT. Mahkota Kasela dengan nilai Fhitung>Ftabel atau 4.671>3,316 dan tingkat signifikan 0,017<0,05.

Kata Kunci : Kompensasi, loyalitas, kinerja

ABSTRACT

***Nur Ihsan, 2025, The Impact Of Compensation And Work Loyalty On Employee Performance (Case Study At Pt. Mahkota Kasela) Supervisor* I : Hj.Lamsah, *Supervisor* II : Dr. Dewi Ariefahnoor.**

In the increasingly competitive world of the property industry, the quality of human resources is one of the key factors that determine the success of the company. Optimal employee performance is needed so that the company can achieve its goals and develop continuously. Two important factors that are often studied in relation to performance are compensation and loyalty. In addition to compensation, work loyalty also has an important role in improving employee performance.

In an increasingly competitive business world, companies are required to not only focus on improving the quality of products or services, but also on improving the quality of Human Resources (HR). The purpose of this study was to identify and analyse the effect of compensation and job loyalty on employee performance of PT Mahkota Kasela. This type of research is explanatory quantitative with a cross sectional design approach. The population in this study were 32 employees of PT Mahkota Kasela. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that there is a significant positive effect on the performance of PT Mahkota Kasela with a significance value of 0.038 <0.05. There is a significant positive influence on the performance of PT Mahkota Kasela with a significance value of 0.022 <0.05. There is a significant positive influence on the performance of PT Mahkota Kasela with an F value of 0.022 <0.05.

Keywords : Compensation, loyalty, and performance

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J.S. (2020). *Equity and Employee Performance: A Behavioral Perspective*. Journal of Human Resource Management, 63(1), 120-135.

Armansyah, A., Yuritanto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(12), 2665-2668.

Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan Page.

Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. *Kinerja Karyawan*, *5*(3), 248-253.

Directorate General of Plantations, M. of A. of the R. of I. (2021). Statistical of National Leading Estate CRops Commodity 2019-2021. *Secretariate of Directorate General of Estate Crops, Directorate General of Estate Crops, Ministry of Agriculture, Indonesia*, 1–788.

Dumasari. (2020). Pembangunan Pertanian Mendahulukan yang Tertinggal. *Pustaka Pelajar*, 1–183.

Fauzia, U., Adyatma, S., & Arisanty, D. (2019). Analisis komoditas unggulan pertanian di Kabupaten Banjar. *JPG (Jurnal Pendidikan Geografi)*, *6*(2).

Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.

Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.Jakarta: PT. Bumi aksara

Heryanda, K., & Rahmawati, P. I. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja*.

Indrayani, H., & Mahyarni. (2019). *Manajemen SDM.pdf* (p. 192).

Karyawan, K., Pt, P., & Silaban, W. G. (2023). *Nusantara Iii Medan Skripsi Oleh :*

Program Studi Akuntasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Medan Area Medan Kinerja Karyawan Pada PT . PERKEBUNAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Liana, Y., & Megantoro, W. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *INSPIRASI: JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL*, *20*(1), 821-829.

Liawati. (2024). Dinamika Organisasi Pengaruh Loyalitas, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 1–120. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marayasa, I. N., & Noryani. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan*.

Marnis & Priyono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Marisya, F. (2022). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(4), 576-585.

Masrifah, A., Setyaningrum, H., Susilo, A., & Haryadi, I. (2021). Perancangan Sistem Pengelolaan Limbah Durian Layak Kompos Di Agrowisata Kampung Durian Ponorogo. *Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(1), 268-282.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mirdan, R. (2021, July). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 1, pp. 10- 15).

Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).

Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Jurnal Darma Agung*, *31*(1), 677-687.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Loyalitas, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108- 110.

Nuzulia, A. (2019). Stong Point Kinerja Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*

Oliver, R. L. (2021). *Organizational Loyalty and Employee Engagement: A Behavioral Perspective*. New York: McGraw-Hill Education.

Outlook, B., & Perkebunan, K. (2023). *BUKU OUTLOOK*.

Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *9*(2), 70-77.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (2022). *Organizational Commitment and Employee Performance*. Boston: Houghton Mifflin.

Putri, V. R. D., & Iryanti, E. (2022). *Pentingnya kompensasi, motivasi intrinsik, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan*.

Rahim, R. (2021). Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). *Cemerlang Indonesia*, *1*(1), 1–216.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).

Sinaga, D. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian. *UKI Press*, 1–90.

Skinner, B.F. (2020). *Reinforcement and Behavioral Motivation in Work*

Performance. Journal of Organizational Behavior,

Studi, P., Sari, S. R., Bisnis, I. A., & Prastyorini, J. (n.d.) (2023). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA*.

Subroto, G. H. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi*.

Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi : sudut pandang teoritis dalam membangun nilai nilai kerja. In *Widya Balina* (Vol. 4, Issue 2).

Sugiarsih, K. D. W. I. (2019). *Resources Scorecard*.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 1117-1124.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F.

(2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).

Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *4*(1), 238-247.

Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *2*(11).

Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan*

Tanjung, M. R. (2020). Manajemen sumberdaya manusia stratejik. In *UR Press Pekanbaru*. Tiwa, M. T. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *1*, 201.

Ulfa. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera Tbk, (Lonsum)*. In *Jurnal Akuntansi* (Vol. 11).

Vroom, V.H. (2022). *Motivation and Expectancy in Employee Compensation*. Journal of Organizational Behavior Studies, 70(3), 89-102.

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, *2*(3), 128-138.

Wonda, Y., & Walangitan, O. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan LingkWonda, Y., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. 3(2), 127–132.ungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karuba*. *3*(2), 127–132.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Teori,Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).

Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1).