

BAB VI

PEMBAHASAN

5.1 Menganalisis pemberian Kompensasi dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa lebih dari setengah responden Kompensasi Kurang (52,6%) Sebanyak 30 Responden, hampir setengah responden kompensasi cukup (43,9 %) sejumlah 25 responden dan sebagian kecil responden kompensasi baik (3,5%) sejumlah 2 responden. Pada hasil penelitian ini tabel 5.9 diperlihatkan hasil bahwa lebih dari setengah responden kompensasi dengan kriteria kurang (52,6 %) sejumlah 30 responden dengan hampir setengah responden kinerja karyawan Baik (38,6 %) sejumlah 22 responden, hampir setengah responden Kompensasi cukup kinerja karyawan baik (21,1%) sejumlah 12 responden dan sebagian kecil responden kompensasi Baik (3,5 %) kinerja baik (1,8) sejumlah 1 responden

Kompensasi adalah aspek penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Nawawi (2005), berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun pengertian menurut (Yunuarsih, 2016), bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi didefinisikan oleh Sastrohadiwiryono (2012) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi

adalah total dari perasaan positif individu terhadap bayaran yang mereka terima, dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Pane, 2019).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karier mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi jika diberikan secara adil maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya mencapai sasaran-sasaran organisasi (Handoko, 2010).

Menurut (Veithzal Rivai dan Ella Sagala, 2015) terdapat 2 (dua) indikator yang dapat mengukur suatu pemberian kompensasi di suatu perusahaan, yaitu; (1) kompensasi finansial langsung dan (2) kompensasi finansial tidak langsung. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004)

mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Kompensasi berupa gaji dan tunjangan dinilai karyawan sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai akan bekerja lebih giat karena merasa hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini membuat semakin meningkatnya kompensasi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan. Uraian tersebut didukung dengan penelitian Pane dan Astuti (2009) dan Kusuma (2012).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah tingkat pendidikan dan lama bekerja dari hasil data yang di peroleh tabel 5.4 di atas diperoleh data bahwa lebih dari setengah responden lama bekerja > 5 Tahun (50,9%) Sebanyak 29 Responden, sebagian kecil responden lama bekerja 1-3 tahun (26,3%) sejumlah 15 responden, sebagian kecil responden lama bekerja , 1 tahun (19,3 %) sejumlah 11 orang dan sebagian kecil responden lama bekerja 4-5 tahun (3,5 %) sejumlah 2 orang, sedangkan hasil penelitian tentang pendidikan terakhir didapatkan tabel 5.3 di atas diperoleh data bahwa lebih dari setengah responden Pendidikan terakhir adalah Magister (S2) (54,4%) Sebanyak 31 Responden, hampir setengah responden pendidikan terakhir S1 (40,4 %), sebagian kecil responden pendidikan terkahir S3 (3,5 %) Sejumlah 2 responden dan sebagian kecil responden pendidikan terakhir Diploma 3 (1,8 %) sejumlah 1 orang. Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi

pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian tentang parameter kompensasi di atas diperoleh data bahwa Jumlah Parameter Kompensasi *Skill* sejumlah 526 dengan rata-rata parameter 3,07, Parameter *Effort* sejumlah 364 dengan rata-rata parameter 1,36, Parameter tuntutan tanggung jawab sejumlah 375 dengan rata-rata parameter 2,19 dan parameter tuntutan lingkungan sejumlah 366 dengan rata-rata 2,14. Dari hasil parameter yang di peroleh aspek skill merupakan paramter nilai rata-ratanya paling besar sejumlah 3,07. Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian. Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkanlamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguhsungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

Berdasarkan hasil jawaban responden, kondisi yang saat ini terjadi pada Institusi Stikes husada Jombang adalah kompensasi karyawan saat ini dinilai kurang dan tidak memadai . Manajemen STIKes husada jombang berupaya memberikan kompensasi berupa gaji dan tunjangan serta penghargaan yang memadai dan tidak terlambat kepada karyawan karena menyadari bahwa karyawan merupakan komponen yang penting dalam menunjang keberhasilan Institusi. Karyawan stikes husada jombang juga

menilai bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Selain itu, Institusi dinilai oleh karyawan belum adil dalam memberikan penghargaan sesuai prestasi kerja karyawan serta institusi belum memberikan insentif yang layak sesuai dengan pekerjaan karyawan, dari hasil penelitian dengan kompensasi yang kurang akan tetapi kinerjanya baik menunjukkan kalau karyawan di stikes husada jombang hampir seluruhnya karyawan loyalitas dalam bekerja, hal ini perlu apresiasi dari pihak pimpinan untuk memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap institusi.

5.2 Mengidentifikasi loyalitas kerja dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa lebih dari setengah responden Loyalitas sedang (52,6%) Sebanyak 30 Responden, hampir setengah responden loyalitas tinggi (45,6 %) sejumlah 26 responden dan sebagian kecil responden loyalitas rendah (1,8 %) sejumlah 1 responden.

Berdasarkan hasil penelitian diperlihatkan hasil bahwa lebih dari setengah responden loyalitas dengan kriteria Cukup (52,6 %) sejumlah 30 responden dengan kinerja karyawan Baik (28,1 %) sejumlah 16 responden, hampir setengah responden loyalitas baik (45,6 %) kinerja karyawan baik (31,6 %) sejumlah 18 responden dan sebagian kecil loyalitas responden kurang (1,8%) kinerja karyawan kurang sejumlah 1 orang (1,8 %).

Menurut (Nurchayani, 2016) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu

perusahaan. Sementara itu, (Poerwadarminta W.J.S, 2014) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

(Hasibuan. S.P, 2014) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Lebih jauh lagi dijelaskan oleh (Alex S. Nitisemito, 2002) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman dan masing-masing individu dapat merespon stimulus tidaklah sama. Terdapat respon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan memiliki sikap kerja yang positif. Sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan memiliki sikap kerja yang negative.

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap institusi tempat dia bekerja (Evawati, 2013). Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010). Dari tabel 5.6 di atas diperoleh data bahwa lebih dari setengah responden Kompensasi Kurang (52,6%) Sebanyak 30 Responden. Menurut Panggabean, (2014:70) ukuran program kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan pada: a) Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.; b) Insentif yaitu imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.; Tunjangan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

Menumbuhkan rasa loyal pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinannya serta meningkatkan kualitas kerja. Menurut Wicaksono (2013:48) dalam jurnal (Heryati, 2016) mengemukakan loyalitas adalah setia kepada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi seseorang akan merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia melakukan loyalitasnya. Dari pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa bagi perusahaan dengan memiliki karyawan yang loyal tentu akan sangat menguntungkan, karena loyalitas memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi, Dari tabel 5.6 di atas diperoleh data bahwa lebih dari setengah responden Kompensasi Kurang (52,6%) Sebanyak 30 Responden, hampir setengah responden kompensasi cukup (43,9 %) sejumlah 25 responden dan sebagian kecil responden kompensasi baik (3,5%) sejumlah 2 responden. Kompensasi berupa gaji dapat menentukan loyalitas kerja. Gaji diberikan oleh Institusi pada setiap karyawan sesuai dengan posisi, jabatan dan beban tugas pekerjaan. Selain kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan juga dapat meningkatkan loyalitas kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja. Tunjangan yang diberikan selama menjalankan tugas pekerjaan dapat berupa jaminan biaya makan, jaminan biaya transportasi dan jaminan kesehatan serta tunjangan hari raya (Ramadhan et al., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa Jumlah Parameter Loyalitas taat peraturan sejumlah 360 dengan rata-rata parameter 3,16,

Parameter tanggung jawab sejumlah 362 dengan rata-rata parameter 3,18, parameter kemauan untuk bekerja sama sejumlah 356 dengan rata-rata parameter 3,12, parameter rasa memiliki sejumlah 350 dengan rata-rata parameter 3,07, parameter hubungan antar pribadi sejumlah 345 dengan rata-rata parameter 3,02 dan parameter suka terhadap pekerjaan sejumlah 343 dengan rata-rata parameter 3,01. Data yang di peroleh di atas bahwasanya parameter dengan rata-rata parameter terbesar adalah parameter tanggung jawab sebesar 3,18. Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Simamora (2012: 131), mengatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Teori ini mengisyaratkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempat ia bekerja maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, kepuasan tersebut secara langsung akan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap Institusi. Teori ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Owindai (2013), yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas yang menurun akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya loyalitas yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini loyalitas ada hubungan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Semakin meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan loyalitas sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Kontroling seorang pimpinan untuk mengetahui seberapa besar loyalitas karyawan dalam melakukan tugas yang sudah ditentukan oleh institusi sangatlah penting, untuk mengetahui antar individu seberapa besar loyalitas karyawan tersebut bukan hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang di emban saja, akan tetapi seberapa besar karyawan loyalitasnya terhadap institusi,

5.3 Menganalisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa lebih dari setengah responden kompensasi dengan kriteria kurang (52,6 %) sejumlah 30 responden dengan hampir setengah responden kinerja karyawan Baik (38,6 %) sejumlah 22 responden, hampir setengah responden Kompensasi cukup kinerja karyawan baik (21,1%) sejumlah 12 responden dan sebagian kecil responden kompensasi Baik (3,5 %) kinerja baik (1,8) sejumlah 1 responden dan lebih dari setengah responden loyalitas dengan kriteria Cukup (52,6 %) sejumlah 30 responden dengan kinerja karyawan Baik (28,1 %) sejumlah 16 responden, hampir setengah responden loyalitas baik (45,6 %) kinerja karyawan baik (31,6 %) sejumlah 18 responden dan sebagian kecil loyalitas responden kurang (1,8%) kinerja karyawan kurang sejumlah 1 orang (1,8 %).

Dari hasil analisis statistik diatas, diperoleh angka koefisien sebesar 0,442. Artinya, tingkat kekuatan Analisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang adalah sebesar 0,442 atau sedang. artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05.

Arah hubungan variabel diatas, angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif, yaitu 0,442 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat tidak searah atau berlawanan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa bila kompensasi dan loyalitas karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat/baik.

- 1) Nilai t Kompensasi sebesar 1.327 dengan taraf signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ maka dapat di simpulkan kompensasi ada hubungan dengan kinerja karyawan
- 2) Nilai t loyalitas karyawan sebesar 3,032 dengan taraf signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat di simpulkan loyalitas ada hubungan dengan kinerja karyawan
- 3) Variabel Independen yang paling berhubungan dengan variabel independen adalah Loyalitas karyawan ($B = 0,519$) dan nilai t 3,032

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal agar bisa menjadi negara yang maju oleh sebab itu sangat penting sekali mengelola SDM secara apik. Mengelola SDM secara apik meliputi semua aktivitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang berkualitas maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Salah

satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar memiliki SDM yang berkualitas ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas hasil yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, 2017). Dalam dunia yang semakin kompetitif, baik pengusaha maupun karyawan tidak dapat beristirahat pada kemenangan mereka jika mereka ingin tetap dalam bisnis (Gargouri, 2017). Pengukuran kinerja adalah salah satu alat penting dan kuat yang digunakan organisasi untuk lebih memahami dan menentukan apa yang berhasil dan apa yang tidak dan mengapa. Hal ini penting untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efisien dalam organisasi dan mengevaluasi secara efektif individu dengan tujuan untuk berkontribusi pada perkembangan moral dan motivasi mereka dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sistem penilaian kinerja (PAS) adalah alat penting yang dirancang dan digunakan untuk pengembangan dan pertumbuhan menyeluruh karyawan dan organisasi (Ramadhan, Gustopo, & Vitasari, 2015). Shagufta (2013) adalah salah satu dari banyak peneliti yang telah meneliti pentingnya penilaian kinerja karyawan dan dampak sistem penilaian pada karyawan dan kinerja organisasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu institusi, dan merupakan aset institusi yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena SDM merupakan faktor penentu

keberhasilan suatu institusi. Dalam setiap organisasi pemerintah telah ditetapkan tugas, fungsi, wewenang serta sasaran yang akan dicapai oleh setiap organisasi pada setiap unitnya. Kinerja pegawai yang dapat bersaing secara positif menampilkan kemampuan terbaiknya akan menjadikan motor penggerak utama tercapainya tujuan organisasi sehingga akan tercapai kinerja yang baik dari para pegawai. Kinerja menurut Rivai (2008), adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu Mangkunegara (2008) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Penelitian - penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Anoki (2010:44) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Murgijanto (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Kuster and Canallas (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh Institusi. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Prananta (2018:78) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 5.10 diperlihatkan hasil bahwa lebih dari setengah responden kompensasi dengan kriteria kurang (52,6 %) sejumlah 30 responden dengan loyalitas Baik (29,8 %) sejumlah 17 responden, hampir setengah responden Kompensasi cukup loyalitas cukup (29,8%) sejumlah 17 responden dan sebagian kecil responden kompensasi Baik (3,5 %) loyalitas baik (1,8) sejumlah 1 responden. Hasil ini mendukung penelitian Pane dan Astuti (2016) dan Kusuma (2019) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan institusi untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila sistem evaluasi kinerja pada suatu institusi dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu dengan yang lain. Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain.

Hal ini sesuai dengan Nwude (2013) *An Exploratory Study of Relationship Workplace Compensation and Job Performance in the Federal Teaching Hospital in Nigeria* bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk Stress kerja yang dimiliki oleh perawat, dengan merekrut perawat yang baru sehingga dapat mengurangi beban kerja perawat sekarang. Menurut Rizki, Triana, dan Devi (2015) dalam Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai mengatakan semakin tinggi stress kerja yang dialami pegawai akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diperoleh data bahwa Jumlah Parameter kualitas kerja sejumlah 1086 dengan jumlah rata-rata parameter 3,17, parameter kuantitas kerja sejumlah 845 dengan jumlah rata-rata parameter 2,96, Parameter pelaksanaan Tugas sejumlah 861 dengan rata-rata parameter 3,02, parameter kinerja tanggung jawab sejumlah 1021 dengan rata-rata parameter 2,98. Berdasarkan hasil parameter kinerja karyawan parameter kualitas kerja terbesar dengan jumlah rata-rata parameter 3,17. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.” Kinerja sebagai hasil yang diraih setelah karyawan menyelesaikan tugas yang diterimanya. Kinerja karyawan menurut Moheriono (2012:65), “Kinerja, adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.” Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil dari suatu kegiatan dalam suatu proses, yang hasilnya memberikan keberhasilan sesuai dengan standar pekerjaan atau kegiatan yang telah disepakati

Memenuhi kebutuhan dasar para karyawan tidak bisa menjamin tumbuhnya loyalitas pada diri setiap karyawan, untuk itu Institusi perlu membangun dan berusaha meningkatkan mutu loyalitas karyawannya dengan berbagai cara. Pemberian insentif kepada karyawan bias menjadi cara Institusi dalam berupaya agar membuat karyawannya loyal. insentif kerja merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang maupun promosi jabatan yang diberikan oleh pihak pemimpin institusi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan loyalitas yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan institusi atau dengan kata lain, insentif kerja seperti pemberian uang diluar gaji yg dilakukan oleh pihak pemimpin institusi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada institusi. Artinya dengan memberikan insentif, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dan juga para karyawan akan merasa senang dan bangga karena hasil kerja mereka bisa dihargai. Dengan begitu insentif bisa menjadi cara yang efektif untuk menjaga loyalitas karyawan.

