

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PIDIE**

**Zikra Hayati<sup>1)</sup> Husaini Abdullah<sup>2)</sup> Fakhrurrazi<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur  
email : [zikrahayati2019@gmail.com](mailto:zikrahayati2019@gmail.com)

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur  
email : [husaini.sigli@gmail.com](mailto:husaini.sigli@gmail.com)

<sup>3)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur  
email : [fakhrurraziunigha.ac.id](mailto:fakhrurraziunigha.ac.id)

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-20025 Direvisi: 20-08-2025 Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini berjudul “analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas pegawai. Loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening.</p> <p><b>Kata Kunci :</b> Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Dan Loyalitas Pegawai</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Hayati, Z. Abdullah, H, Fakhrurrazi. 2025. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. 3 (3): 44-58.</p>	

Article Info	<b>ABSTRACT</b>
<p><i>Article History :</i></p> <p><i>Received: 18-08-20025</i></p> <p><i>Revised: 20-08-2025.</i></p> <p><i>Published: 18-09-2025</i></p>	<p><i>This study is entitled "Analysis of the Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with Employee Loyalty as an Intervening Variable at the Social Service Office of Pidie Regency." The purpose of this study is to identify and analyze the influence of compensation and work motivation on employee performance, both directly and indirectly through employee loyalty as an intervening variable. The sample in this study consists of 49 respondents. This study uses a quantitative approach with path analysis to examine the relationships between variables. The results show that compensation has a positive effect on employee loyalty. The findings also indicate that work motivation has a positive effect on employee performance. Compensation positively affects employee loyalty, and employee loyalty, in turn, positively influences employee performance. Furthermore, work motivation has a positive but not significant effect on employee performance when mediated by employee loyalty. Compensation has a positive and significant effect on employee performance through employee loyalty as an intervening variable.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Employee Loyalty</i></p>
<p><i>DOI Number :</i></p> <p><i>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</i></p> <p><i>How to cite :</i></p> <p><i>Hayati, Z. Abdullah, H. Fakhurrizi. 2025. Analysis of The Effect of Compensation And Work Motivation on Employee Performance With Employee Loyalty As An Intervening Variable At The Social Services of Pidie District. 3 (3): 44-58.</i></p>	

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi peran penting untuk mengatur dan mengelola serta mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaannya dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkannya. Oleh karena itu organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dan handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan organisasi, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas tugas yang telah dilakukannya, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Pemberian kompensasi yang baik didasari dengan kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Instansi perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri (internal) dan dari luar (eksternal). Namun, masih ditemukan permasalahan dalam pemberian

motivasi seperti kurangnya dukungan dari pimpinan dan sesama pegawai. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan penurunan kinerja.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena manfaatnya yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada kualitas kerja yang semakin baik dari waktu ke waktu. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan memperoleh prestasi kerja yang baik jika kinerjanya sesuai dengan standar.

Loyalitas adalah kesetiaan yang timbul dari kesadaran sendiri dan merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja yang efektif. Manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai agar dapat meningkatkan loyalitas sesuai dengan harapan instansi.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie, diperoleh informasi bahwa pemberian kompensasi mengikuti kebijakan pemerintah baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Namun terdapat beberapa kompensasi tambahan yang dibuat berdasarkan peraturan kantor seperti insentif untuk lembur. Motivasi kerja pegawai masih rendah, terlihat saat rapat pegawai cenderung pasif dan kurang berkontribusi. Selain itu, loyalitas pegawai juga masih rendah. Beberapa pegawai kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama dan tidak menyukai pekerjaan yang diberikan karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman. Namun, terdapat juga pegawai yang merasa puas dan termotivasi, memahami kontribusi pribadi terhadap keberhasilan instansi dan memiliki komitmen untuk terlibat lebih jauh dalam organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Sulaeman et al., (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Andrew dalam (Fauzan, 2022) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Cascio F.Wayne dalam (Suryani & Hastono, 2020) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan, Sofyandi dalam (Gandhik Eko Prasetyo, 2022). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, (Pangestu & Masman, 2023).

Menurut Rivai dalam dalam Sulaeman et al., (2021) indikator kompensasi terbagi menjadi lima yaitu sebagai berikut :

1. Gaji tepat waktu,
2. Gaji sesuai dengan hasil kerja,
3. Adanya tunjangan,
4. Terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan
5. Fasilitas menunjang pekerjaan,

### **Motivasi Kerja**

Menurut Asim dalam Nursyam & Rahmawati, (2021), jika tingkat motivasi meningkat, dan organisasi berdiri pada setiap langkah maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Hasibuan dalam Pokhrel, (2024), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Hasica et al., 2023) ‘Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Zameer, dkk dalam dalam Nursyam & Rahmawati, (2021) Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada lima yang mengacu kepada dua dimensi yaitu:

1. Kebutuhan dasar
2. Tersedianya jaminan kesehatan
3. Memberikan kesempatan
4. Menyelesaikan tugas
5. Saling menghormati

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara dalam Lilis Suryani, (2020) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan disini mengacu pada hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Octaviani dalam Ratna et al., (2021) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Siskawaty dalam Islamiyah et al., (2021) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Mangkunegara dalam Nursyam & Rahmawati, (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dengan yang diberikan kepadanya.

### **Loyalitas Pegawai**

Menurut Oei dalam Eristaria et al., (2020), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Loyalitas pegawai menurut Walker dalam Albasari & Adiwati, (2023), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat

yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

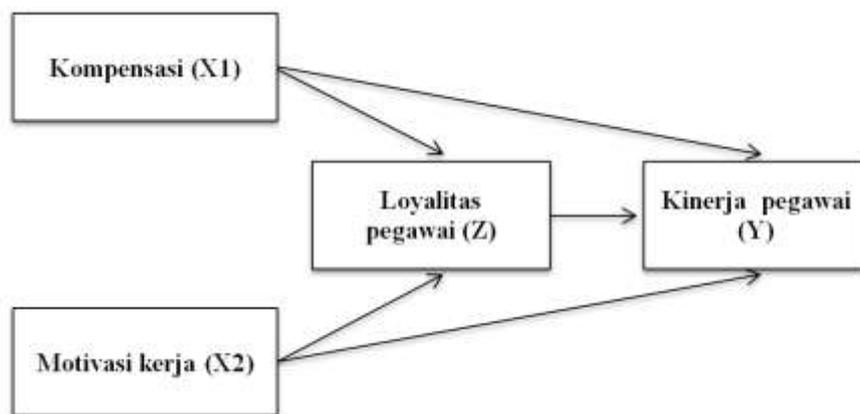
Menurut Siswanto dalam Mandiangan et al., (2023), pengertian loyalitas pegawai adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Muhamad & Manik, (2023), loyalitas pegawai adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Wan dalam Herdis Rusyana et al., (2023), loyalitas pegawai adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Muktamar & Hartono, (2024), antara lain:

- a. Taat pada peraturan.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama.
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga landasan teori, maka penulis menjabarkan kerangka pikir peranan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memediasi loyalitas pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie ini yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di halaman berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterlusrui sehingga di dapat Hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie

- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie
- H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie
- H<sub>4</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie
- H<sub>5</sub>: Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie
- H<sub>6</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie
- H<sub>7</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menetapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie sebagai lokasi penelitian yang beralamat Jalan Prof. A. Madjid Ibrahim, No. 09, Sigli, 24151. Telepon: (0653) 21582. Faks: (0653) 24748. Objek penelitian dalam penelitian ini memfokuskan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memediasi loyalitas pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian Arikunto, (2019:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak dengan jumlah 49 orang. Menurut Sudjana (2019: 6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 49 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut: Wawancara (interview), observasi, kuesioner dan studi pustaka (Library Research)

### **Model Pengukuran atau Outer Model**

#### **1. Uji Validitas**

- a. Content Validity
- b. Convergent Validity
- c. Average Variance Extracted (AVE)
- d. Discriminant Validity

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Composite reliability  $\geq 0,7$  (Sekaran, 2019).

## 3. Model Struktural atau Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan R-square, Q-square dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2022).

## Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji signifikansi pada total effect melalui tabel t-statistic dan p-values. Hipotesis diterima jika t-statistik  $>$  t tabel (Ghozali, 2021:184) atau p-value  $< 0.1$  (alpha 10%). Penelitian ini menggunakan level signifikansi 10% karena bersifat eksploratif dan memiliki ukuran sampel kecil ( $N < 100$ ) (Hair et al., 2022:162).

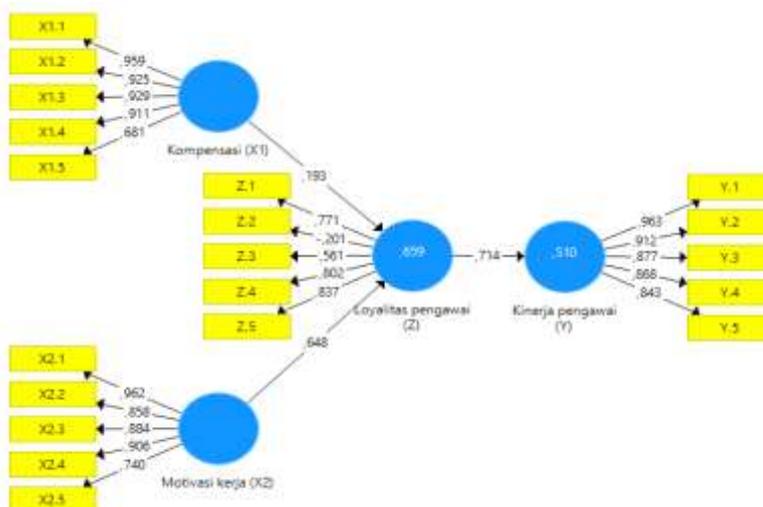
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi *software SmartPLS*. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

### 1. Model Partial Least Square (PLS)

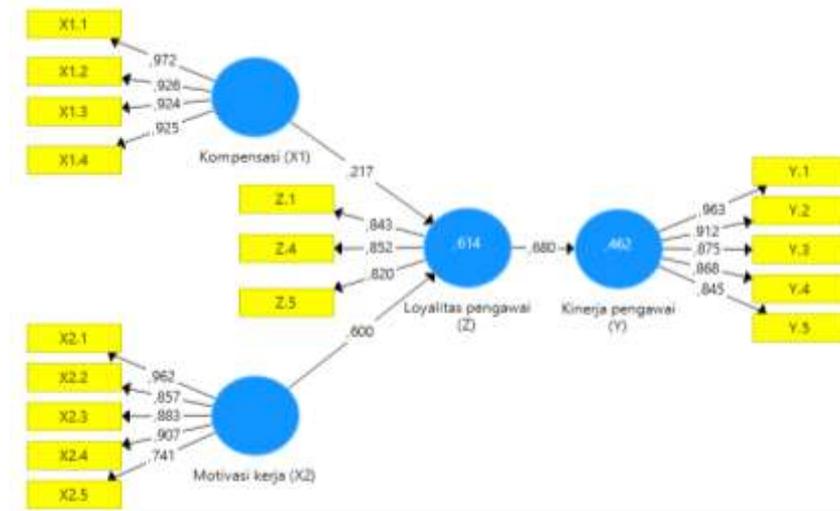
Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



Gambar 2 Outer Loading

Hasil uji outer loadings pada variabel (dependen) kompensasi dan Motivasi kerja di atas, 17 butir pernyataan memiliki nilai outer loading  $\geq 0,7$  yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Sedangkan terdapat 3 butir pernyataan (X1.5, Z.2 dan Z.3) yang memiliki nilai outer loading  $< 0,7$  yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (Tidak valid). Maka yang berbentuk setelah dikeluarkannya beberapa indikaator sebagai berikut :



Gambar 3 Outer Calculate Algoritma

Pada gambar 3 menunjukkan hasil penelitian setelah item X1.5, Z.2 dan Z.3 dikeluarkan dari model. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu Kompensasi (X1) yang memiliki (X1.1, X1.2 X1.3 dan X1.4), variabel Motivasi kerja (X2) yang memiliki (X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 dan X2.5), variabel Loyaltias pegawai (Z) yang memiliki (Z.1, Z.4 dan Z.5), dan variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki (Y.1, Y.2, Y.3, Y.4 dan Y.5).

Arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju konstruk yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator formatif yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk.

### Measurement Model (Outer Model)

#### a. Convergent Validity

Dalam melakukan pengujian convergent validity dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 15 pernyataan

**Tabel 1. Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<b>Kompensasi (X1)</b>	X1.1	,959	0.700	Valid
	X1.2	,925	0.700	Valid
	X1.3	,929	0.700	Valid
	X1.4	,911	0.700	Valid
<b>Motivasi kerja (X2)</b>	X2.1	,962	0.700	Valid
	X2.2	,858	0.700	Valid
	X2.3	,884	0.700	Valid
	X2.4	,906	0.700	Valid
	X2.5	,740	0.700	Valid
<b>Loyalitas pegawai (Z)</b>	Z.1	,771	0.700	Valid
	Z.4	,802	0.700	Valid
	Z.5	,837	0.700	Valid
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	Y.1	,963	0.700	Valid
	Y.2	,912	0.700	Valid
	Y.3	,877	0.700	Valid
	Y.4	,868	0.700	Valid
	Y.5	,843	0.700	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700.

b. *Discriminant Validity*

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen.

Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinyadibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014:147)

**Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity**

	Kinerja pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Loyalitas pegawai (Z)	Motivasi kerja (X2)
Kinerja pegawai (Y)	,893			
Kompensasi (X1)	,760	,937		
Loyalitas pegawai (Z)	,680	,693	,838	
Motivasi kerja (X2)	,678	,794	,772	,873

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

### Uji Reliabilitas

#### a. Composite Reliability

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya  $> 0,70$ . Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

**Tabel 3. Composite Reliability**

	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi (X1)	,966	Reliable
Motivasi kerja (X2)	,941	Reliable
Loyalitas pegawai (Z)	,876	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	,952	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel Kompensasi  $> 0,7$  dengan nilai sebesar 0,966, untuk variabel Motivasi kerja memiliki nilai  $>$  dari 0,7 yaitu 0,941, untuk variabel Loyalitas pegawai memiliki nilai  $> 0,7$  yaitu 0,876 dan serta variabel kinerja pegawai juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability*  $> 0,70$ , menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

#### b. R Square

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk

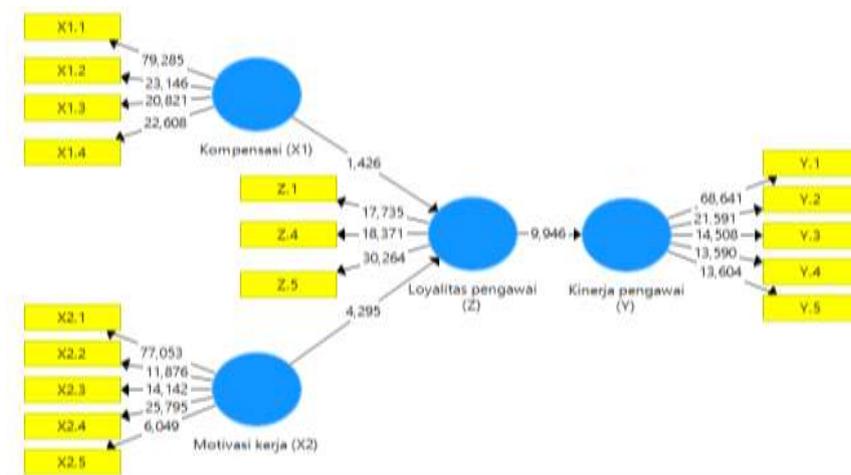
menilai pengaruh variable endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014:47). Hasil R<sup>2</sup> sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014:48).

**Tabel 4. R Square**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja pegawai (Y)	,462	,450
Loyalitas pegawai (Z)	,614	,597

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.462, hal ini berarti 46.2% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi kerja sedangkan sisanya sebanyak 53,8% dijelaskan oleh sebab lain. Selanjutnya variabel Loyalitas pegawai diperoleh nilai R Square sebesar 0.614, hal ini berarti 61,4% dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi kerja sedangkan sisanya sebanyak 38,6% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Loyalitas pegawai adalah moderat..

**2. Uji Hipotesa Pengaruh Langsung**



**Gambar 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap kinerja pegawai dengan Loyalitas pegawai sebagai variabel intervening jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.007) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi (X1) -> Kinerja pegawai (Y)	,148	,149	,110	1,344	,180
Kompensasi (X1) -> Loyalitas pegawai (Z)	,217	,216	,153	1,426	,155
Loyalitas pegawai (Z)->Kinerja pegawai (Y)	,680	,688	,068	9,946	,000
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja pegawai (Y)	,408	,418	,108	3,789	,000
Motivasi kerja (X2) -> Loyalitas pegawai (Z)	,600	,608	,140	4,295	,000

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dikatakan bahwa :

- a. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,344 dan P-value > 0,180 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **H1 Ditolak**
- b. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Kompensasi terhadap Loyalitas pegawai lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,426 dan P-value > 0,155 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kompensasi terhadap Loyalitas pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas pegawai . **H2 Ditolak**
- c. Nilai t-statistik dari pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 9,946 dengan besar dan P-value < 0,07 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **H2 Diterima**
- d. Nilai t-statistik dari pengaruh Motivasi kerja terhadap Loyalitas pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 3,789 dengan besar dan P-value < 0,07 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kompensasi terhadap Loyalitas pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas pegawai . **H4 Diterima**
- e. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 3,789 dan P-value < 0,07 sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan Loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **H5 Diterima**.

### Uji Hipotesa Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening. Hasil analisis dapat dilihat dari indirects effects Teknik bootstrapping. Hasil ringkasan sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi (X1) -> Loyalitas pegawai (Z) -> Kinerja pegawai (Y)	,148	,149	,110	1,344	<b>,180</b>
Motivasi kerja (X2) -> Loyalitas pegawai (Z) -> Kinerja pegawai (Y)	,408	,418	,108	3,789	<b>,000</b>

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui Nilai t-statistik pengaruh Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening lebih kecil dari nilai statistik t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,160 dengan besar pengaruh 1,344 dan p-value < 0,07 sebesar 0,180. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening. **H6 Ditolak**

Nilai t-statistik pengaruh Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening lebih kecil dari nilai statistik t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,160 dengan besar pengaruh 3,789 dan p-value < 0,07 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening. **H6 Diterima**

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin tinggi loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin setia pegawai terhadap instansi pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, loyalitas mampu memperkuat komitmen kerja dan tanggung jawab pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Loyalitas pegawai memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Loyalitas pegawai juga memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mukhtar, & Hartono. (2024). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Watallipue Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo Ahmad*. 3(1), 91–104.
- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, Dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Gandhik Eko Prasetyo. (2022). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dos Ni Roha Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 93–107. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.455>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1875. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Mandiangan, P., Makapedua, J., & Supit, V. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 277–282. <https://doi.org/10.33319/jeko.v12i1.121>

- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>
- Nursyam, N., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 485–490. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.920>
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25448>
- Ratna H, Y., Darmawan, E. D., & Sudewa, J. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(2), 680–687. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i2.1237>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4870>