

**PENGARUH RELIGIUSITAS, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PABRIK ROKOK BERKAH NALAMI  
PONOROGO)**

Ero Ashara<sup>1)</sup>, Karuniawati Hasanah<sup>2)</sup>, Putri Oktovita Sari<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
eroashara123@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
karuniawatihasanah@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun  
putrioktovita@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to empirically prove the influence of the influence of religiosity, motivation, and compensation on employee loyalty. This research was conducted on employees of the Berkah Nalami Ponorogo Cigarette Factory with a population of 50 people. Determination of the number of samples using saturated sampling technique. This research method uses a quantitative approach using SPSS version 25. The results of the study prove: (1) Religiosity has a positive and significant effect on employee loyalty, (2) Motivation has a positive and significant effect on employee loyalty, (3) Compensation has a positive and significant effect on loyalty. employees, (4) religiosity, motivation, and compensation have a simultaneous effect on employee loyalty.*

**Keywords:** *Religiosity, Motivation, Compensation, Employee Loyalty.*

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh Pengaruh Religiusitas, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo dengan populasi berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan: (1) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (4) Religiusitas, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata kunci:** Religiusitas, Motivasi, Kompensasi, Loyalitas Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Potensi sumber daya manusia pada sistem operasional perusahaan adalah aset penting suatu perusahaan yang semestinya diolah dengan benar agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan, masalah-masalah yang dialami bukan sekedar pada peralatan, keuangan, pemasaran, produk yang dihasilkan dan lingkungan perusahaan saja, melainkan juga pada pengelolaan sumber daya manusianya. Pengertian sumber daya manusia sendiri yaitu modal dasar yang paling penting dalam sebuah perusahaan sehingga apabila tidak ada sumber daya manusia dapat ditetapkan sistem operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Baihaqi 2015)

Perusahaan akan terus beroperasi jika sumber daya manusianya dapat diatur dengan tepat. Pengaturan sumber daya manusia yang sudah tepat bakal berakibat pada loyalitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Loyalitas karyawan sendiri memanglah sangat berpengaruh terhadap perusahaan yaitu sebagai tolak ukur keberhasilan pengelolaan perusahaan terhadap karyawannya (Sutrisno 2017)

Untuk lebih menaikkan loyalitas karyawan, perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi sebagai bentuk reward bagi karyawan yang sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan (Sutrisno, 2017). Selanjutnya karena adanya pemberian kompensasi yang lumayan besar untuk karyawan tadi, hal itu dapat meningkatkan loyalitas seseorang dalam bekerja diperusahaan tersebut. Kompensasi sendiri memiliki pengertian yaitu menurut Widodo (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Sebagai salah satu hal penting religiusitas merupakan aspek yang memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Religiusitas dapat diartikan sebagai proses seseorang dalam memahami dan menghayati suata ajaran agama. Religiusitas dapat berkontribusi pada rasa komunitas, memberikan dukungan, dan menawarkan bimbingan. Selain itu religiusitas terbukti berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Religiusitas juga dapat memengaruhi kesehatan mental secara negatif maupun positif (Heryati 2016).

Banyaknya karyawan yang ada di suatu perusahaan tentunya akan menimbulkan permasalahan di sumber daya manusianya. Permasalahan yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia di Pabrik Rokok Berkah Nalami yaitu masalah pada loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari tingkat resign karyawan pada perusahaan tersebut. Loyalitas di Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini dikarenakan pandemi yang mengakibatkan karyawan merasa tidak aman dan merasa terancam dengan keberlangsungan pekerjaan mereka.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam perusahaan, namun juga termasuk pikiran, gagasan, dan dedikasi kepada perusahaan. Saat ini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar menjalankan tugas tugas serta kewajibannya

sebagai karyawan yang sesuai dengan *job description*, melainkan juga berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari perusahaan. Salah satu kesalahan tentang loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kesetiaan karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dalam waktu yang lama belum tentu setia, melainkan karyawan tidak serta merta membeli etos perusahaan atau tidak mendukung tujuan pertumbuhan perusahaan (Kurniawan, 2019)

Menurut Siswanto (2015), indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan  
Setiap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dengan baik.
2. Tanggung jawab  
Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya dengan tanggung jawab.
3. Kemauan untuk bekerja sama  
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang individual
4. Rasa memiliki  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga perusahaan tersebut sehingga menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan
5. Hubungan antar pribadi  
Hubungan ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan harmonis antara karyawan dan atasan.

### Religiusitas

Religiusitas adalah potensi beragama atau berkeyakinan kepada Tuhan dengan kata lain percaya adanya kekuatan di luar dirinya yang mengatur hidup dan kehidupan alam semesta (Yulianto, 2019). Tingkat religiusitas dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya masing-masing aspek religius yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Adapun ciri-ciri individu yang mempunyai tingkat religiusitas tinggi dapat dilihat dari tindakan, sikap dan perkataan serta seluruh jalan hidupnya mengikuti aturan-aturan yang diajarkan oleh agama. Rasa ketergantungan yang mutlak membuat individu mencari kekuatan dari Tuhan yang dapat dijadikan sebagai kekuatan pelindung dalam kehidupannya, dengan suatu kekuasaan yang berada di dalam dasar hatinya, yaitu Allah. Religiusitas adalah hubungan batin antara manusia dengan Tuhan yang dapat memengaruhi kehidupannya. Hubungan batin antara manusia dengan Tuhan dalam kehidupan sehari-hari seperti menjalankan ibadah. (Purwati, 2007)

Menurut Glock & Stark (2011) indikator religiusitas adalah sebagai berikut:

1. *Religious Belief*, yaitu kepercayaan seseorang terhadap agama yang dianutnya dalam hal kepercayaan pada Tuhan, malaikat, surga, dan neraka.
2. *Religious Practice*, merupakan dimensi religiusitas pada seseorang dalam hal menjalankan kewajiban agama seperti shalat, puasa, ibadah haji, dan perintah lainnya.

3. *Religious Feeling*, merupakan suatu dimensi yang melibatkan perasaan seseorang dalam menjalankan nilai-nilai keagamaan.
4. *Religious Knowledge*, merupakan dimensi yang menjelaskan seseorang dalam hal pengetahuannya tentang ajaran keagamaan.
5. *Religious Effect*, merupakan dimensi yang menjelaskan tentang pengaruh ajaran agama terhadap seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

### **Motivasi**

Menurut Mulyasa (2003), motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah kondisi di dalam diri kita yang menginginkan perubahan, baik di dalam diri maupun lingkungan. Ketika kita memanfaatkan sumber energi ini, motivasi memberi orang itu dorongan dan arahan yang dibutuhkan untuk terlibat dengan lingkungan dengan cara yang adaptif, terbuka, dan pemecahan masalah. Inti dari motivasi adalah energi dan perilaku yang diarahkan pada tujuan yang gigih. Saat kita termotivasi, kita bergerak dan mengambil tindakan. Motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kebutuhan yang diperlukan untuk menopang kehidupan atau penting untuk kesejahteraan dan pertumbuhan. Motivasi tidak hanya mengacu pada faktor-faktor yang mengaktifkan perilaku, ini juga melibatkan faktor-faktor yang mengarahkan dan mempertahankan tindakan yang diarahkan pada tujuan ini (Heryati, 2016).

Menurut Hosnawati (2016) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik  
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti.
3. Kebutuhan sosial  
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan  
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan  
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah segala sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi adalah salah satu aspek terpenting dalam menjalankan perusahaan yang dapat membuat atau menghancurkan perusahaan. Memiliki rencana kompensasi

yang baik dapat membantu organisasi untuk berkembang dan bersaing di pasar masing-masing. Mengembangkan rencana kompensasi bukanlah tugas yang sederhana, tetapi mengikuti langkah-langkah ini dapat membantu untuk membuat tempat kerja lebih bahagia sehingga menghasilkan pertumbuhan dalam perusahaan. Saat ini, dalam organisasi manapun, manajemen kompensasi merupakan masalah strategis. Kompensasi mengacu kepada suatu hal yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada organisasi. Manajemen kompensasi merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan membantu memotivasi karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam organisasi, menentukan tingkat kompensasi sejauh ini merupakan fungsi yang paling sulit dari manajemen sumber daya manusia (Rahayu, 2018)

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji/upah  
Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang telah ditentukan.
3. Tunjangan  
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan
4. Fasilitas  
Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo yang berjumlah 50 karyawan. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo yang berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berupa hasil angket yang telah diisi oleh responden yang berkaitan dengan pengaruh religiusitas, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas,, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji F)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori responden yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-Laki	42	84.0	84.0	84.0
	Perempuan	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan Pabrik Rokok Berkah Nalami didominasi oleh laki-laki. Karyawan laki-laki berjumlah 42 orang sedangkan karyawan perempuan hanya berjumlah 8 orang

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	20 - 25 Tahun	9	18.0	18.0	18.0
	26 - 30 Tahun	20	40.0	40.0	58.0
	31 - 35 Tahun	11	22.0	22.0	80.0
	> 36 Tahun	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami didominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 20 karyawan dan yang paling sedikit direntang usia 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 9 karyawan

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	1 - 3 Tahun	24	48.0	48.0	48.0
	3 - 6 Tahun	22	44.0	44.0	92.0
	> 6 Tahun	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1 sampai 3 tahun sebanyak 24 karyawan dan yang paling sedikit bekerja selama lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 4 karyawan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

		Status Pekerjaan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kontrak	38	76.0	76.0	76.0
	Tetap	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami didominasi oleh karyawan yang berstatus kontrak sebanyak 38 karyawan dan karyawan yang lain berstatus tetap yaitu sebanyak 12 karyawan

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov – Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 5\% = 0,05$  (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.53762288
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.097
	<i>Positive</i>	.097
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Test Statistic</i>		.097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai Test Statistic sebesar 0,097 dan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai sig lebih dari 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada dan tidaknya multikolinieritas di model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independen* menjadi variabel *dependen* (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan nilai VIF >10 (Ghozali, 2018).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.066	2.305		3.934	.000		
	Religiusitas	-.078	.043	-.119	-1.836	.003	.981	1.019
	Motivasi	.124	.102	.137	1.211	.002	.324	3.086
	Kompensasi	.692	.099	.790	6.968	.000	.321	3.120

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil dari tabel diatas di dapat nilai *tolerance* dan VIF dari variabel religiusitas sebesar 0,981 dan 1,019, variabel motivasi sebesar 0,324 dan 3,086, variabel kompensasi sebesar 0,321 dan 3,120. Maka hasil uji multikolonieritas yang dihasilkan dapat diketahui bahwa besarnya VIF pada seluruh variabel bebas penelitian menyatakan lebih kecil dari 10 dan nilai angka *tolerance* juga lebih besar dari 0,10 sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak ditemukan adanya multikolonieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Durbin – Waston (DW test) untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi.



Jika nilai *durbin-watson* lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4 - dL)$  maka terdapat autokorelasi. Jika nilai *durbin-watson* terletak antara  $dU$  dan  $(4 - dU)$ , maka tidak ada autokorelasi. Jika nilai *durbin-watson* terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4 - dU)$  dan  $(4 - dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.798	1.58697	2.099
a. <i>Predictors: (Constant), Kompensasi, Religiusitas, Motivasi</i>					
b. <i>Dependent Variable: Loyalitas</i>					

Sumber: Data diolah (2022)

Syarat tidak terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin Watson* lebih dari -2 dan kurang dari 2 atau = 2. Dari hasil tabel diatas dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW sebesar 2.099

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada ininya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Tabel 8 Hasil Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.979 <sup>a</sup>	.957	.956	.82332
a. <i>Predictors: (Constant), Religiusitas, Motivasi, Kompensasi</i>				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,957 jika dipresentasikan sebesar 90% yang berarti bahwa variabel independen dalam penelitian mempengaruhi sebesar 90% terhadap variabel dependen dan sisanya yaitu 10% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Uji T

Uji ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ( $\alpha = 0,05$ )

Tabel 10 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,802	1,628		4,178	,000
Religiusitas	.612	.095	.790	10.422	.004
Motivasi	.707	.082	.779	8.598	.002
Kompensasi	.778	.058	.888	13.398	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2022)

## Uji F

Menurut (Ghozali, 2018) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel bisa mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas diukur dengan uji hipotesis secara simultan. Variabel bebasnya yaitu religiusitas, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependennya.

Tabel 11 Uji F

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.066	2.305		3.934	.000
	Religiusitas	.078	.043	.119	1.836	.003
	Motivasi	.124	.102	.137	1.211	.002
	Kompensasi	.692	.099	.790	6.968	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah (2022)

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel religiusitas sebesar 0,003, variabel motivasi sebesar 0,002, variabel kompensasi sebesar 0,000, yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas, motivasi, kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan sehingga hipotesis keempat dipenelitian ini diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel religiusitas, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan dan menggunakan teknik pengumpulan data yang bisa menjangkau seluruh sasaran atau target penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Nauvalia, Friska, Yuniarti Hermawan, and Tri Sulistyani. 2018. "Pengaruh Religiusitas, Pemahaman Perpajakan, Status Sosial Ekonomi Dan Love Of Money Terhadap Persepsi Penggelapan Pajak." *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi* 9(2).
- Akmal, Akhwanul., and Ihda Tamini. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi*
- Baihaqi, Ahmad. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 6(2): 43–64.
- Faisal, Muchamad, and Agung Yulianto. 2019. "Religiusitas, Norma Subjektif, Dan Persepsi Pengeluaran Pemerintah Dalam Mendukung Kepatuhan Wajib Pajak." *Jurnal Kajian Akuntansi* 3(2): 170–83.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis MULTIVARIATE IBM SPSS 25*. 9th ed. ed. Imam Ghozali. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.
- Hasibuan, Oedy Mahendra. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream."
- Heryati, Agustina. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang." *Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis dan Manajemen* 1(2): 56–75.
- Indah Mardiana, Kasmir, and Safuan. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4(1): 588–605.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Kasmir(ed.); Cetakan ke). Rajawali Pers*
- Lestari, Rini, and Purwati Purwati. 2007. "Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkah Laku Coping." *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* 0(0).
- Mahdi. 2018. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jabar."
- Mubaroq, Rifki Ali, and Wandy Zulkarnaen. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1(3): 72–90.
- Rahayu, Ni Made Nadya, and I Gede Riana. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 0Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(11): 5804–33.
- Rahayu, Sri. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 6Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat." *JUMANT* 9(1): 115–32.
- Saputra. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau." *Jurnal Niara* 8(2): 50–60.
- Simamora, Dewusmen, and B Mardjono. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region Vi Balikpapan." *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim." *Agora* 1(1): 808–19.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Afabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Tamzil, Y. (Yusuf). 2015. "Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan." *ProBank* 1(1): 162431.
- Wartono, Pawit, and Ryan Kurniawan. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Universitas Widyatama)." *Cakrawala Repositori IMWI* 2(2): 82–90.
- Widodo, Sugeng. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Kota Yogyakarta Bidang Operasonal | Jurnal Ekobis Dewantara." *Jurnal Ekobis Dewantara*.