

Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene

Murni ^{1*}, Abdul Samad ², Sujatmiko ¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

² Universitas Fajar, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kenyamanan, bonus dan tunjangan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 hasil sebaran kuisioner selama periode penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene berjumlah 38 orang karyawan menggunakan teknik slovin. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial (1) variabel Kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (2) Variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (3) Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (4) Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (5) Variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (6) Variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. (7) Variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang. (8) Variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. (9) Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. (10) Variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Kata kunci: Bonus, Kenyamanan, Kinerja Karyawan, Tunjangan Loyalitas.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of comfort, bonuses and allowances on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch of the Sharia Pawnshop. This research uses a quantitative descriptive method using the SPSS 26 application as a result of distributing questionnaires during the research period. The population in this study were 38 employees of the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop using the Slovin technique. The analytical method in this research uses data instrument tests, classic multiple linear regression assumption tests, hypothesis testing and path analysis. The results of this research show that partially (1) the comfort variable has a positive and significant effect on employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (2) The comfort variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pangkajene Sharia Pawnshop Branch (3) The bonus variable has a positive and significant effect on employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (4) The bonus variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (5) The allowance variable has a positive and significant effect on employee

loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (6) The allowance variable has a positive and significant effect on significant impact on employee performance at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop. (7) The loyalty variable has a positive and significant effect on employee performance at the Sharia Pawnshop Branch. (8) The comfort variable has a positive and significant effect on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop. (9) The bonus variable has a positive and significant effect on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop. (10) The allowance variable has a positive and significant effect on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop.

Keywords: Bonuses, Comfort, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia perbankan menunjukkan dinamika dalam kehidupan ekonomi. Dalam menghadapi ketatnya persaingan, bank dituntut untuk terus memperbaiki kualitas pelayanan yang tentunya didukung oleh sumber daya manusia (Sayuti, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi dan perdagangan bebas (Kristanto, 2015). Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan, maka tidak heran jika banyak perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya (Kasmir, 2016).

Bank adalah usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Bank Indonesia, 1998). Saat ini, bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan deposisi.

Tentunya setiap lembaga perbankan mengharapkan karyawan yang dimiliki mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Fajar, 2019). Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Daga et al, 2021). Adapun dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Pratama et al, 2018). Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah Loyalitas (Syarikin, 2018). Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karena loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik dan kejujuran yang tercermin dari seberapa lama seseorang di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut, seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan (Saputra et al, 2023).

Loyalitas karyawan pada perusahaan merupakan suatu komitmen karyawan yang didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan serta kepatuhan yang teguh dalam konstan kepada seseorang atau institusi (Mursidta, 2017). Seorang karyawan loyal akan selalu taat pada peraturan tersebut karena ketaatan itu timbul dari kesadaran karyawan sendiri dan juga memiliki sikap bertanggung jawab pada perusahaan maupun organisasi maka secara otomatis seorang karyawan itu akan memiliki tanggung jawab yang besar bagi

perusahaannya, jadi loyalitas yang diciptakan karyawan dalam perusahaan tersebut (Asbudirman et al, 2023)

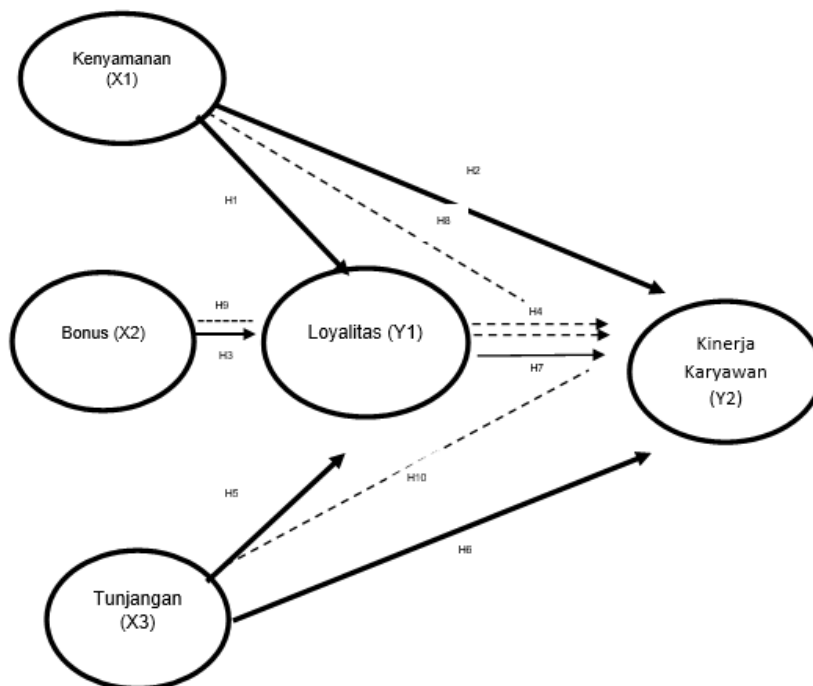
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kenyamanan dan bonus terhadap loyalitas karyawan dan juga pengaruh mengetahui dan menganalisis kenyamanan dan bonus terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga ingin mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini untuk menguji pengaruh variable X yakni kenyamanan, bonus dan tunjangan terhadap variabel Y_2 yaitu kinerja karyawan melalui variabel loyalitas karyawan Y_1 sebagai variable Intervening. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene berjumlah 38 orang karyawan. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden yang merupakan karyawan Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah Area Pangkep. Penelitian dilakukan selama 1 bulan. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Metode analisis Data yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden yang akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-Laki	12	31,5%
Perempuan	26	68,5%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner penelitian, 2023

Berdasarkan deskriptif jenis kelamin responden pada tabel 1, dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (31,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (68,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah jenis perempuan yaitu sebanyak 26 responden atau (68,5%).

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
Pegadaian Pangkep	15	39,6%
Pegadaian UPC Pasar Sentral	10	26,2%
Pegadaian Syariah	13	34,2%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner penelitian, 2023

Berdasarkan deskriptif jenis pekerjaan responden pada tabel 2, dapat dijelaskan bahwa jumlah unit kerja Pegadaian Pangkep sebanyak 15 responden (39,6%), unit kerja Pegadaian UPC Pasar Sentral sebanyak 10 responden atau 26,2% dan Unit Kerja Pegadaian Syariah sebanyak 13 responden atau 34,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah unit responden terbesar adalah kantor Unit Pegadaian Pangkep sebanyak 15 responden atau (39,6%).

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah nasabah	Persentase
Admin Kredit	3	7,8%
KUR	8	21,3%
Collection	10	26,3%
CRO	14	36,8%
Kasir	3	7,8%
Jumlah	38	100%

Sumber : data diolah berdasarkan kuesioner penelitian, 2023

Berdasarkan deskriptif jabatan responden pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa responden jabatan admin kredit 36,8 sebanyak 3 orang atau 7,8%, KUR sebanyak 8 orang atau 21,3%,

Collection sebanyak 10 orang atau 26,3%, CRO sebanyak 14 orang atau 36,8%. Jadi dapat disimpulkan jumlah responden terbanyak adalah CRO sebanyak 14 orang atau sebesar 36,8%.

Hasil Analisis Data

Hasil uji reliabilitas variabel kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) dapat dilihat sebagai berikut:

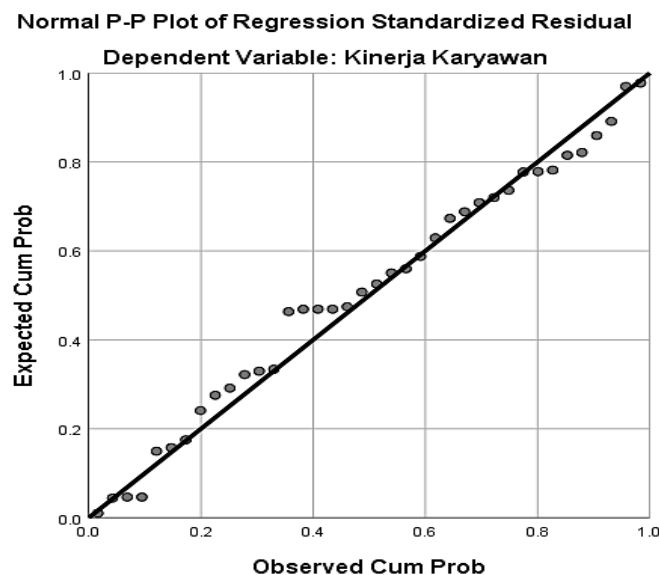
Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Kenyamanan (X1)	0,859	2	Realibel
Bonus (X2)	0,720	2	Realibel
Tunjangan (X3)	0,876	3	Realibel
Loyalitas (Y1)	0,915	5	Realibel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,764	3	Realibel

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kenyamanan (X1) $0,859 \geq 0,6$, nilai *Cronbach's Alpha* variabel bonus (X2) $0,720 \geq 0,6$, nilai *Cronbach's Alpha* variabel tunjangan (X3) sebesar $0,876 \geq 0,6$ dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y2) sebesar $0,764 \geq 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa kuisisioner variabel kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) dinyatakan *Realibel*.

Uji normalitas Data dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi Data normal atau mendekati normal. Pada gambar 2 di bawah ini, merupakan pengujian untuk uji normalitas variabel kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja karyawan (Y2).



Gambar 2. Uji Normalitas X1, X2, X3, Y1 dan Y2

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan gambar 2 Normal P-P Plot di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dimana pola titik- titik menyebar dan mengikuti garis diagonal sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas yang digunakan dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

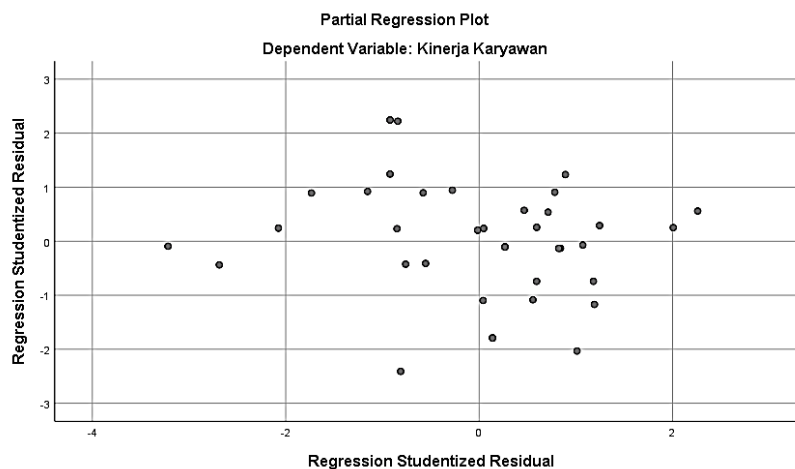
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kenyamanan	.522	2.261
	Bonus	.451	2.216
	Tunjangan	.411	2.435
	Loyalitas	.565	2.771

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kenyamanan adalah 2.261, nilai VIF variabel bonus adalah 2.216, nilai VIF variabel tunjangan adalah 2.435, nilai VIF variabel loyalitas adalah 2,771 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Hal ini dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika grafik scatterplot menunjukkan suatu pola titik dengan bentuk seperti titik yang bergelombang, atau menyebar kemudian menyempit maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot membentuk pola menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Analisisi Path (Jalur)

Analisis Jalur (*path Analysis*) analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antara variabel-variabel yang ada. Pengaruh kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3) terhadap loyaliyas (Y1) Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 6. Koefisien Jalur Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.294	1.760		.167	.868
	Kenyamanan	.673	.272	.484	2.471	.019
	Bonus	.619	.280	.258	2.212	.034
	Tunjangan	.799	.137	.538	5.812	.000

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

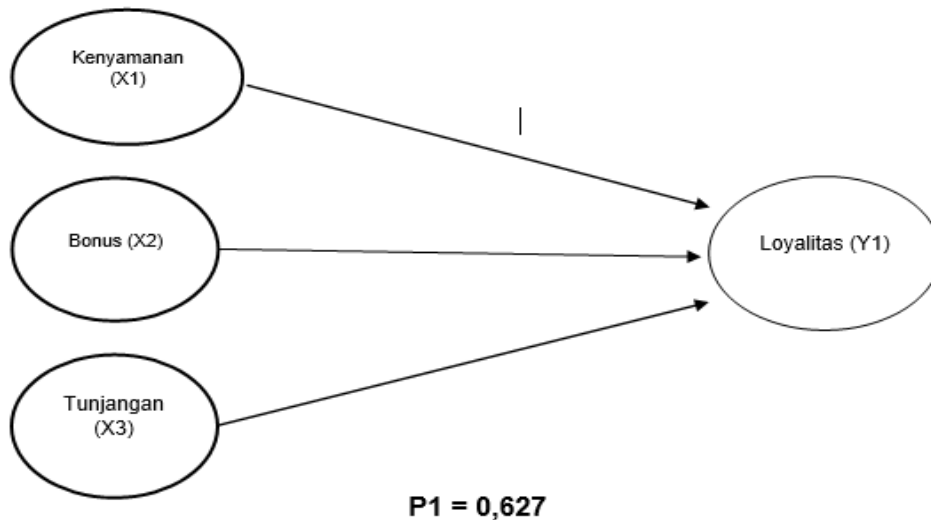
Tabel 6 menunjukkan variabel kenyamanan memiliki nilai t hitung 2,471 dan nilai koefisien 0,019 < 0,05 yang mengartikan bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel bonus memiliki nilai t hitung 2,212 dan nilai koefisien 0,034 < 0,05 yang mengartikan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel tunjangan memiliki nilai t hitung 5,812 dan nilai koefisien 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.762	.741	2.128	1.717
a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Kenyamanan, Bonus					
b. Dependent Variable: Loyalitas					

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 7, nilai R Square sebesar 0.762 menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh kombinasi variabel kenyamanan, bonus dan tunjangan terhadap loyalitas karyawan 76,2% sedangkan 23,8% merupakan kontribusi dari variabel lain.



Gambar 4. Jalur Model 1

Pengaruh langsung kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3) terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 8. Koefisien Jalur Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.313	.905		6.971	.000
	Kenyamanan	.362	.144	.385	2.505	.017
	Bonus	.403	.154	.424	2.620	.013
	Tunjangan	.323	.100	.548	3.236	.003
	Loyalitas	.278	.068	.701	4.108	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023

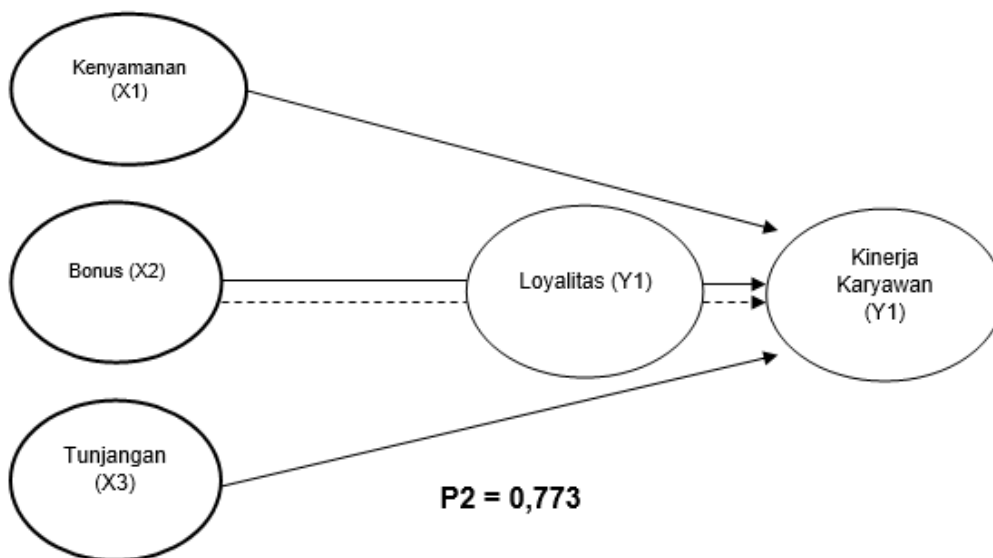
Tabel 8 menunjukkan variabel kenyamanan memiliki nilai t hitung 2,505 dan nilai koefisien 0,017 < 0,05 yang mengartikan bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel bonus memiliki nilai t hitung 2,620 dan nilai koefisien 0,013 < 0,05 yang mengartikan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel tunjangan memiliki nilai t hitung 3,236 dan nilai koefisien 0,003 < 0,05 yang mengartikan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel loyalitas memiliki nilai t hitung 4,108 dan nilai koefisien 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.564	1.094	1.217
a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kenyamanan, Bonus, Tunjangan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 9, nilai R Square sebesar 0.611 menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh kombinasi variabel kenyamanan, bonus, tunjangan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan 61,1% sedangkan 38,9% merupakan kontribusi dari variabel lain.



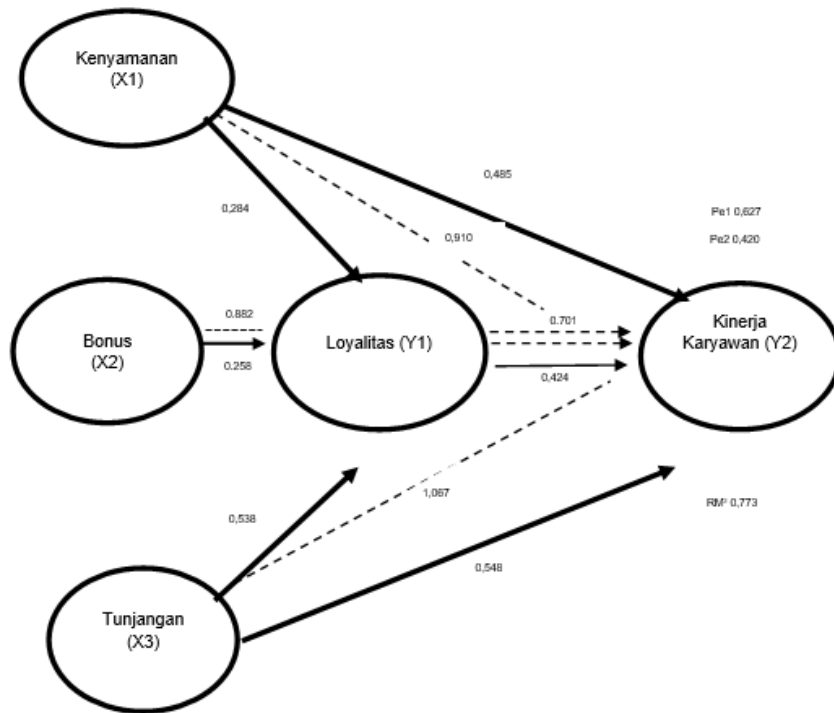
Gambar 4. Jalur Model 2

Dalam menguji Validitas model I dalam analisis jalur digunakan koefisien determinasi total, diukur dengan:

$$\begin{aligned}
 Pe1 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,611^2} \\
 &= 0,627 \\
 Pe2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,762^2} \\
 &= 0,420 \\
 Rm^2 &= 1 - (0,627^2 \cdot 0,762^2) \\
 &= 0,773
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi total persamaan struktural dari model penelitian sesuai dengan perhitungan diperoleh nilai $Rm^2 = 0.773$. Koefisien determinasi total sebesar 0.773

mempunyai arti bahwa sebesar 77,3% informasi yang terkandung dapat dijelaskan oleh model yang dibentuk, sedangkan sisanya, yaitu 22,7 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang dibentuk. Pe_1 merupakan *standard error of estimate* dari model regresi, Pe_1 sebesar 0,627 dan Pe_2 sebesar 0.420.



Gambar 5. Jalur Model 3

Gambar 5 di atas, untuk mencari pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

- Pengaruh tidak langsung kenyamanan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui loyalitas karyawan (Y1)

$$\begin{aligned}
 \text{PLT} &= (H_1 \times H_2) + \text{RM}^2 \\
 &= (0,284 \times 0,485) + 0,773 \\
 &= 0,910
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung maka ini menunjukkan secara tidak langsung X1 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (untuk nilai langsung X1 terhadap Y2 = 0,485) sedangkan untuk nilai tidak langsungnya yaitu 0,910 dapat disimpulkan bahwa X1 terhadap Y2 melalui Y1 berpengaruh signifikan.

- Pengaruh tidak langsung bonus (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui loyalitas karyawan (Y1)

$$\begin{aligned}
 \text{PLT} &= (H_3 \times H_4) + \text{RM}^2 \\
 &= (0,258 \times 0,424) + 0,773 \\
 &= 0,882
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung maka ini menunjukkan secara tidak langsung X2 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (untuk nilai langsung X2 terhadap Y2 = 0,424) sedangkan untuk nilai tidak langsungnya yaitu 0,882 dapat disimpulkan bahwa X2 terhadap Y2 melalui Y1 berpengaruh signifikan.

- Pengaruh tidak langsung tunjangan (X3) terhadap kinerja (Y2) melalui loyalitas karyawan (Y1)

$$\begin{aligned}
 PLT &= (H_5 \times H_6) + RM^2 \\
 &= (0,538 \times 0,548) + 0,773 \\
 &= 1,067
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung maka ini menunjukkan secara tidak langsung X3 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (untuk nilai langsung X3 terhadap Y2 = 0,548) sedangkan untuk nilai tidak langsungnya yaitu 1,067 dapat disimpulkan bahwa X3 terhadap Y2 melalui Y1 berpengaruh signifikan. Berdasarkan analisis di atas dapat diringkas pada tabel 10 berikut.

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	Sig
X1 terhadap Y2 melalui Y1	0,485	X1 terhadap Y2 melalui Y1	0,910	Sign
X2 terhadap Y2 melalui Y1	0,424	X2 terhadap Y2 melalui Y1	0,882	Sign
X3 terhadap Y2 melalui Y1	0,548	X3 terhadap Y2 melalui Y1	1,067	Sign

Sumber: Hasil Perhitungan (2023)

Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Hasil pengujian Hipotesis

No.	Pengujian Jalur	Ket	Nilai koefisien	Nilai Signifikan	Keputusan
1.	Pengaruh terhadap loyalitas kenyamanan	H1	0,484	0,019	Hipotesis Diterima
2.	Pengaruh terhadap kinerja kenyamanan	H2	0,385	0,017	Hipotesis Diterima
3.	Pengaruh terhadap loyalitas bonus terhadap	H3	0,258	0,034	Hipotesis Diterima
4.	Pengaruh terhadap kinerja bonus terhadap	H4	0,424	0,013	Hipotesis Diterima
5.	Pengaruh terhadap loyalitas tunjangan terhadap	H5	0,538	0,000	Hipotesis Diterima
6.	Pengaruh terhadap kinerja tunjangan terhadap	H6	0,548	0,003	Hipotesis Diterima
7.	Pengaruh terhadap kinerja loyalitas terhadap	H7	0,701	0,000	Hipotesis Diterima
8.	Pengaruh terhadap kinerja loyalitas kenyamanan terhadap kinerja melalui loyalitas	H8	0,485	0,910	Hipotesis Diterima
9.	Pengaruh terhadap kinerja loyalitas bonus terhadap kinerja melalui loyalitas	H9	0,424	0,882	Hipotesis Diterima
10.	Pengaruh terhadap kinerja loyalitas tunjangan terhadap kinerja melalui loyalitas	H9	0,548	1,067	Hipotesis Diterima

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Kenyamanan dalam bekerja juga menjadi alasan seorang karyawan dapat bertahan disuatu perusahaan. Harus diakui bahwa kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi. Bisa dipastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkannya atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Kenyamanan dalam bekerja dan kepuasan kerja masing-masing individu mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan yang memiliki keinginan untuk bertahan dari perusahaan cenderung nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi kualitas kerja dengan melihat kinerja yang diberikan terhadap perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Pemberian bonus yang dijanjikan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya dan diselesaikan dengan ketentuan yang sudah berlaku dapat membangkitkan semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian karyawan dalam sebuah organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Insentif merupakan kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan usaha dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan perannya paling menentukan dibandingkan dengan unsur sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian adalah kenyamanan dan bonus berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Begitu pula

dengan tunjangan yang berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Saran yang dapat diberikan PT Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene tetap mempertahankan dan meningkatkan berbagai terkait kenyamanan, bonus dan tunjangan karena dengan peningkatannya bisa memberikan kinerja baik untuk perusahaan sehingga karyawan merasa betah dan loyal pada PT Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Untuk loyalitas karyawan sekiranya perusahaan perlu memperhatikan pemberian bonus dan tunjangannya agar kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi. Bagi peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel-variabel atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan.

6. Daftar Pustaka

- Asbudirman, A., & Hamzah, N. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Kode Etik Bidang Propam terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Personil. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 126-145.
- Bank Indonesia. (1998). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang - Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Jakarta: Gramedia.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management*.
- Fajar, L. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja*. Bandung: Fajar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristanto, Harris. 2015. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.17. No.1.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- Pratama, M.P. & Setyorini, R. (2015). Pengaruh Servicescape Terhadap Kepuasan Konsumen Kafe Roti Gempol Dan Kopi Anjis Cabang Jalan Bengawan Bandung. *e-Proceeding of Management*, 2(1), 749.
- Saputra, N. D., Daga, R., & Gunawan, H. (2023). Pengaruh Simplifikasi Prosedur Pelayanan Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pelayanan Perpanjangan Surat Ijin Mengemudi Di Satpas Polrestabes Kota Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 92-101.
- Sayuti, A. (2020). Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi Lkms Ukhuwah Bintang Insani). Bengkulu. Program Studi Perbankan Syariah. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN)*.
- Syarikin, B. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia PT (Jenang Mubarak) Kudumuhamad. Surakarta. *Naskah Publikasi. Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah*.