

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSELRABAR**

**SAHARIAH
105720431813**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSELRABAR**

SAHARIAH
105720431813

Skripsi
Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR.

Nama : Sahariah

Nomor Stambuk : 105720431813

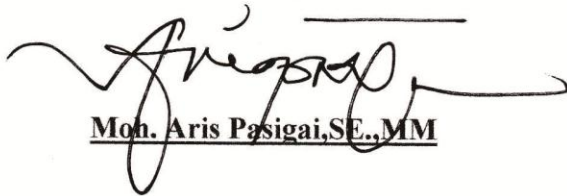
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ujikan di depan Tim penguji skripsi strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Hari Sabtu, 03 Februari 2018.

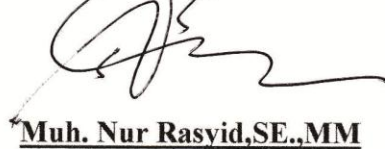
Menyetujui :

Pembimbing I



Moh. Aris Pasigai,SE.,MM

Pembimbing II



Muh. Nur Rasvid,SE.,MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong,SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai,SE.,MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0001 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 3 Februari 2018 M/17 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

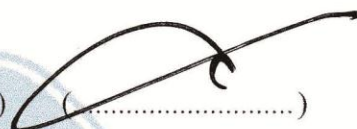
Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

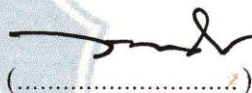
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.



2. Muh. Nur R, SE, MM.



3. Faidhul Adziem, SE., M.Si



4. Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si.



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM : 903 078



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sahariah

NIM : 105720431813

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas
Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Makassar, 22 April 2017

Yang Menyatakan

SAHARIAH

ABSTRAK

SAHARIAH, 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR. (dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasyid).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SUESELRABAR. Penelitian ini menggunakan 60 sampel atau responden. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis statistik melalui regresi linier sederhana, koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan uji statistik t.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana sebesar 0,474, menunjukan bahwa antara kompensasi dengan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat yang kuat. Hal ini didukung dengan nilai hasil uji hipotesis dengan mengemukakan uji t di mana terdapat kesimpulan ditolak H_0 . Dengan demikian bahwa antara variable bebas dan terikat benar-benar terdapat pengaruh yang signifikan. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal itu dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut meliputi adanya pemberian upah/gaji yang diterima telah sesuai dengan harapan pegawai, pemberian insentif, adanya tunjangan kesejahteraan dan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai karena dengan pemberian kompensasi (gaji dan upah) yang adil dan layak dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Loyalitas pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur ku ucapkan karena atas petunjuk dan bimbingan-Nya jugalah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan oleh penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kepada pembaca yang budiman, agar dapat memberikan masukan dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan dan kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR”** diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada **Ayahanda tercinta (Muh. Yusuf. D)** dan **ibunda tercinta (Sampeany Marasiing)** Terimah kasih atas doa, bantuan, restu bimbingan, serta segala pengertian dan dukungan baik secara moril maupun materil, yang tidak pernah ada putusnya. Terimah kasih sudah menghantarkan penulis kejenjang ini

Berbekal dari kekuatan dan Ridha Allah SWT semata, maka penulis skripsi ini dapat menyelesaikan meski dalam bentuk yang sangat sederhana. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelas sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Makassar. Sebagai bentuk karya ilmiah penulis menyadari bahwa banyak menghadapi hambatan dan tantangan selama dalam penelitian dan penulisan skripsi ini apa lagi waktu, tenaga, biaya serta kemampuan penulis yang terbatas. Namun berkat bantuan, arahan serta petunjuk dari, Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** sebagai pembimbing I dan Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** sebagai pembimbing II, yang dengan tulus membimbing penulis melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak dari awal sampai selesainya skripsi ini. Gagasan beliau merupakan kenikmatan intelektual yang tak ternilai harganya. Teriring Doa semoga Allah Tuhan Yang Maha Esa menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan.

Tak lupa pula penulis mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM** sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** dan Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi dan membimbing dalam penulisan ini.

5. Bapak **Ayahanda Muh. Yusuf. D** dan **Ibunda Sampeany Marasiing** yang tercinta, yang selalu mendoakan, mendidik, memotivasi, dan memberikan bantuan moril maupun materil selama menempu pendidikan, untuk itu skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta.
6. Bapak pimpinan dan seluruh pegawai PT. PLN (PERSERO) Wiayah SULSELRABAR, yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan telah banyak memberikan bantuannya pada saat penelitian.
7. Kepada Kakakku, keluargaku, dan teman-teman Man 5.13 tanpa terkecuali yang telah menghibur, mendoakan dan membantu penulis selama menuntut ilmu. Terima kasih telah memberikan yang terbaik kepada penulis.
8. Akhirnya kepada para pembaca, penulis persembahkan skripsi ini dengan segala kekurangan dan keterbatasan, namun besar harapan bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Makassar 22 April 2016

SAHARIAH

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	v
Motto dan Persembahan.....	vi
Abstrak.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Dan Konsep MSDM	5
1. Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	5
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	6
B. Defenisi Dan Konsep Kompensasi	11

1. Defenisi Kompensasi.....	11
2. Jenis-Jenis Kompensasi.....	13
3. Faktor-Faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi	27
4. Indikator-Indikator Kompensasi	29
C. Pengertian Dan Konsep Loyalitas.....	30
1. Pengertian Loyalitas.....	30
2. Jenis –Jenis Loyalitas	31
3. Indikator – Indikator Loyalitas.....	32
D. Hubungan Antara Kompensasi Dan Loyalitas.....	33
E. Penelitian Terdahulu.....	35
F. Kerangka pikir	35
G. Hipotesisi	36
BAB III. METODE PENELITIAN.....	37
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
B. Populasi Dan Sampel	37
C. Jenis Dan Sumber Data.....	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	39
E. Defenisi Operasional Variabel.....	39
F. Metode Analisis	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAAN	47
A. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	47
B. Visi Dan Misi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.....	50
C. Struktur Organisasi Dan Description	50

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..	61
A. Hasil Penelitian	61
B. Karakteristik Responden	62
C. Deskriptif hasil penelitian	66
D. Hasil Analisis Data.....	70
BAB VI Kesimpulan dan Saran	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 : Deskripsi Operasional Variabel	40
Tabel 2 : Skor Ideal	44
Tabel 3 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (R)	45
Tabel 4 : Distribusi Kuesioner Dan Pengumpulan Data	63
Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 7 : Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 8 : Karakteristik Berdasarkan Usia	66
Tabel 9 : Deskriptif Hasil Penelitian	68
Tabel 10 : Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	69
Tabel 11 : Tabulasi Variabel Loyalitas Pegawai	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Pikir	36
Gambar 2 : Bagan Struktur Organisasi HR Departemen	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelola sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Semakin meningkatnya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan Indonesia berdampak positif bagi masyarakat dengan semakin melebarnya peluang kerja sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran. Namun hal ini akan berakibat semakin tinggi persaingan antara perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan menuntut Pegawai untuk dapat memberi kontribusi maksimal bagi perusahaan tempatnya berkerja.

Tuntutan perusahaan terhadap pegawai terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan Pegawai. Sementara kompensasi yang diberikan kepada Pegawai belum mencakup kebutuhan sehingga pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal. Ketidaknyaman dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan hal-hal yang berakibat buruk bagi perusahaan dan Pegawai yang bersangkutan. Antara lain

yang terjadi adalah timbulnya niat atau kecenderungan pegawai untuk melakukan *turnover* diperusahaan. Untuk mengurangi atau bahkan untuk mencengah terjadinya intensi *turnover* diperusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menarapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Pengelolaan pemberian kompensasi yang baik akan membuat pegawai menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran pegawai. Kompensasi yang dikelola secara benar akan menumbuhkan loyalitas pada Pegawai dan akan menurunkan tingkat *turnover*.

Perusahaan dengan manajemen yang baik seharusnya menyadari bahwa hakikat pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yang diinginkan dipenuhi. Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya seperti kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hal tersebut tidak dapat dihindari. Mau tidak mau perusahaan harus bisa memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kurangnya kebutuhan terhadap kebutuhan dan keinginan pegawai akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan itu sendiri sehingga akan mengakibatkan terjadinya *intense turnover*. Dari uraian yang di kemukakan diatas penelitian ini merumuskan masalah yaitu kompensasi dengan loyalitas

pegawai. Kompensasi merupakan bentuk transaksi pada organisasi dengan pegawai transaksi tersebut dapat ditinjau dari perspektif transaksi ekonomi, psikologi, sosial, politik dan etika. Untuk itulah setiap perusahaan/organisasi dalam memberikan kompensasi kepada setiap pegawainya harus diusahakan seadil mungkin.

Hasibuan (2012:117-118), besarnya balasan jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Dengan adanya kompensasi akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu masalah penting dari dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, Karena untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para pegawai dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perkerjaan yang dilaksanakannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang loyalitas pegawai dengan judul : “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah SULSELRABAR.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang di harapkan dari peneliti ini sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawai.
- b. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi yang berniat mengkaji sebagai materi kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (1997:100-10), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dessler (1997:80), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penelitian. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujud keseimbangan antar kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manajemen sumber daya manusia bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelolah sumber daya manusia didalam suatu organisasi, agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil atau pegawai yang dapat mengelolah organisasi tersebut kearah

kemajuan yang diinginkannya, sebaiknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidak mampuan dalam mengelolah sumber daya manusia.

Schuler, et al (1992:70-71), sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya pengakuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Stoner (1995:98), manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individu.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian manajemen sumber daya manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2005:45) mengemukakan hal tersebut meliputi :

- a. Fungsi manajerial dari manajemen sumber daya manusia
- b. Fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia
- c. Peran dan kedudukan manajemen sumber daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

- a) Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia yang lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau *supervisor* adalah orang-orang yang

mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajerial yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pegawai pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi jelaslah disini bahwa betapa besarnya peran perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi manajemen sumber daya manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian yaitu usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antara unit kerja secara horizontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang di tempatkan dalam setiap unit adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Pengarahan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah dan pengarahan kepada sumber

daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

4. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap pegawai dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
5. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlansung sesuai rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segerah diambil langkah-langkah konkrit.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan ssebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki dan saling kerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa sumber daya manusia.

b) Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional adalah fungsi yang memiliki wewenang perintah melainkan manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi:

1. Fungsi pengadaan (*procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
2. Fungsi pengembangan (*development function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
3. Pemberian balas jasa (*compensation function*) adalah usaha untuk menghargai usaha pegawai terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan turunya kinerja disebabkan mereka kurang diperlukan secara adil oleh

pemimpin sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbang segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Fungsi integrasi (*integration function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingatkan motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu diselarakan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.
5. Fungsi pemeliharaan (*maintenance function*) yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia.
6. Fungsi separasi (*separation function*) merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan kerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi pensiun kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan. Kedua sistem harus dapat

dilaksanakan dan di kembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

c) Peran Dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktek dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan jumlah yang harus memadai. Sumber daya manusia yang terampil hanya akan di dapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompensasi pegawai.

B. Defenisi Dan Konsep Kompensasi

1. Defenisi Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan

meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi *performance* pegawai. Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap.

T. Hani Handoko (2005:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004:442), “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Aritonang Lerbin. R (2005:2), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Ranupandojo, H., dan Suad Husnan (2002:10), “Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi

pegawai dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pegawai”.

Slamet. Y, (1993:261), kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dessler (2007:46), kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka.

Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi, yaitu:

- a. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan.
- b. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima pegawai sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
- c. Kompensasi adalah penghargaan finansial yang diberikan kepada pegawai

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi pegawai kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, Slamet (2007:265-268) :

A. Kompensasi Langsung :

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang pegawai biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- a. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan pegawai untuk membeli sebagian saham instansi milik pegawai dengan harga khusus.
- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada pegawai.

B. Kompensasi Tidak Langsung :

a. Tunjangan pegawai

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

b. Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan pegawai

Handoko (2005:183), kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain:

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) terdiri dari:

Kompensasi dasar yang diterima oleh pegawai, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

- a. Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
- b. Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

2. Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket *benefits* dan penyelenggaraan program-program pelayanan pegawai.

Adapun indikator-indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari Handoko (2005:185) sebagai berikut:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*) merupakan periode-periode waktu bilamana pegawai tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya : istirahat *on-the-job*, sakit, liburan & cuti dan lain-lain).
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya : asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).
- c. Program-program pelayanan pegawai (fasilitatif). Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan pegawai sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. (Misalnya : Program-program rekreasi, tersedianya Cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain).
- d. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya. (Misalnya : pemberian pesangon bagi pegawai yang diputus

hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain).

Dalam organisasi moderen, dengan beraneka rupa program tunjangan pegawai yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi pegawai mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meskipun para manajer dan periset tidak sepakat mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi produktivitas, kompensasi sangatlah penting. Kebutuhan pegawai akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi, membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Simamora (2004:540), “Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Simamora (2004:461), membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (2007:85), “Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”.

Husein Umar (2003:16), “Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi”.

Nawawi (2000:316), “Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”.

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

a. Gaji

Definisi Gaji, Simamora (2004:445), “Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam

kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)”

Gitosudarmo (2000:299), “Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh”

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana pegawai menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi pegawai agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

b. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan pegawai akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Nawawi (2005:317), “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

Manullang (2005:147), “Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan”.

c. Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada pegawai ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai. Simamora (2004:522), “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”. Sarwoto (1991:156) pengertian bonus adalah :

- a) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- b) Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
- c) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila pegawai mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Dessler (2007:417), “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”. Didalam pemberian bonus kepada pegawai. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah satu sampai dua kali gaji pokok pegawai.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Nawawi (2005:316), “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”. Handoko (2005:183), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan”. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Nawawi (2005:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:

- a. Istirahat *on the job*, terdiri dari :
 - a) Periode Istirahat
 - b) Periode makan
 - c) Periode waktu cuti
 - b. Hari-hari sakit
 - c. Liburan dan cuti
 - d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi :
- a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
 - b. Rencana-rencana pensiun
 - c. Tunjangan hari tua
 - d. Tunjangan pengobatan
 - e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai
3. Program pelayanan pegawai, meliputi :
- a. Rekreasi
 - b. Kafetaria
 - c. Perumahan
 - d. Beasiswa pendidikan
 - e. Fasilitas pembelian
 - f. Konseling finansial dan legal
 - g. Aneka ragam pelayanan lain

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada pegawai dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada pegawai sehingga diharapkan pegawai merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai, yaitu :

- a. Minimal kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan. Dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi pegawainya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Oleh karena itu, kita harus mengusahakan agar kompensasi minimal dapat kita tetapkan, cara

paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah minimum.

- b. Kompensasi harus dapat meningkat. Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat pegawai. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada pegawai terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecenderungan pindahnya para pegawai keperusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi pegawai yang penting sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang cukup besar.
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi yang mampu mengikat pegawai supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan pegawai. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak pada umumnya.
- d. Kompensasi harus adil. Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis. Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah dalam artian yang sangat luas. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali, perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.
- f. Komposisi dari kompensasi yang diberikan sebenarnya. Tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik, hendaknya kompensasi tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensastion*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi

semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran pegawai dan proses-proses lainnya didalam sebuah organisasi. Organisasi harus menarik, memotivasi dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Apabila hal tersebut dapat dicapai melalui sistem kompensasi, maka organisasi harus berusaha untuk mengadakan keadilan kompensasi.

Apabila pegawai merasa diberi kompensasi dengan tidak adil, maka pegawai tersebut akan membatasi atau mengurangi produktivitas kerjanya atau bahkan dapat meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Dengan kata lain, ketidakadilan kompensasi dapat menyebabkan performa atau

kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi buruk. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal, dan keadilan individu melalui perancangan dan penetapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat.

Gitosudarmo dan Sudita (1995:229), jenis kompensasi ekstrinsik ini dapat digolongkan menjadi : kompensasi finansial (dapat berbentuk gaji, upah dan bonus), jaminan sosial, (*profit sharing*. penghargaan dan pengakuan, promosi dan persahabatan.

3. Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi

Handoko (2005:187), penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

b. Serikat pegawai

Lemah atau kuatnya serikat pegawai mencerminkan kemampuan organisasi pegawai tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan

serikat berarti semakin kuat posisi perundingan pegawai dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para pegawainya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat pegawai), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para pegawai baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para pegawai seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Berbagai kebijaksanaan pengupasan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang

sama besarnya kepada pegawai anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran pegawai atau untuk menarik para pegawai terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

- f. Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah

3. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi, Simamora (2004:445)

diantaranya :

- a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas, diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

C. Pengertian dan Konsep Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Dalam penjelasan pasal 4 No.10 tahun 1979, mengenai daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) untuk pegawai negeri seperti yang dikutip oleh Gouzali Saydam (2009:385), “Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pembuatan tugas”.

Steers & Porter (2012:64), loyalitas kepada pegawai perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku,

yaitu proses dimana seseorang pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Hasibun (2013:34), loyalitas dan kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan dengan kesetiaan pegawai menjaga dan membelah organisasi didalam maupun diluar organisasi pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Jenis-Jenis Loyalitas

a. Loyal pada perusahaan

Loyal pada perusahaan merupakan konsep yang sangat populer. Loyalitas seperti ini menuntun pegawai untuk terus bekerja di perusahaan dalam kondisis apapun. Oleh karena itu, orang yang pindah kerja sering dianggap tidak loyal pada perusahaan, apabila pindah ke *competitor* perusahaan itu. Konsep loyal seperti ini banyak diperbincangkan sebagai konsep loyalitas yang benar. Disini seorang pegawai terhadap perusahaan, tapi loyal terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Ia akan bekerja dengan gigih demi pekerjaannya. Pegawai seperti ini dianggap sebagai aset perusahaan yang berharga karena ia akan mengerjakan pekerjaan yang menjadi *job descnya* dengan sebaik-baiknya.

b. Loyal kepada visi misi dan perusahaan

Dalam bekerja kita harus tahu visi misi dan tujuan perusahaan serta loyal terhadapnya. Bukan hanya harus dapat mencari inovasi yang bisa

membuat perusahaan dapat menggelar layanan yang terjangkau segmen bawah juga melayani pelanggan dipedalaman. Jadi bukan hanya pelanggan perkotaan atau pelanggan yang bisa membayar mahal saja yang kita layani. Inovasi ini juga tidak membuat perusahaan rugi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau pegawai, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh pegawai selama menekuni pekerjaan itu.

3. Indikator-Indikator Loyalitas

Indikator-indikator loyalitas memiliki beberapa unsur menurut Saydam (2000:484), unsur-unsur loyalitas tersebut adalah sebagai berikut:

a. Ketaatan/Kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan adalah :

- a) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

b. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-Ciri tanggung jawab tersebut adalah :

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

c. Pengabdian

Sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Seorang pegawai yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

D. Hubungan Antara Kompensasi dan Loyalitas

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2000:120), loyalitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada pegawai dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia

tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas pegawai. Dan salah satu cara memotivasi pegawai untuk meningkatkan loyalitas mereka adalah dengan kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Loyalitas akan timbul dari diri pegawai untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan loyalitas Pegawai. Sebaiknya, pemberian kompensasi yang semangat dan kegairahan kerja mereka.

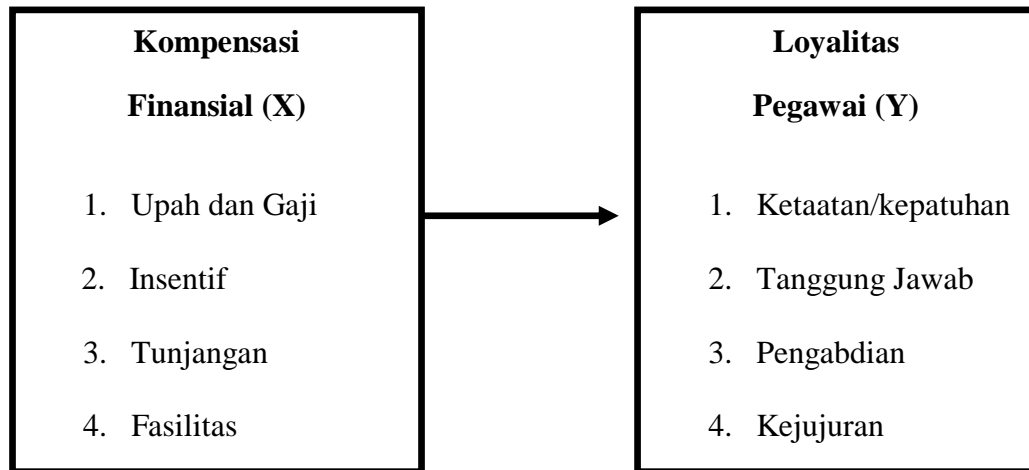
Dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam perubahan pemberian kompensasi kepada para pegawai pada setiap perusahaan harus memperhatikan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para pegawai mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari pegawai tidak dipenuhi maka hal tersebut dapat menurunkan loyalitas mereka. Untuk itu pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga pegawai akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila pegawai merasa diperhatikan umumnya pegawai akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai tujuan perusahaan pun akan tercapai. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan loyalitas pegawai.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, Ani Manyangsari (2013) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai didepartemen PT. Pupuk Sriwidjadja Palembang. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas pegawai didepartemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjadja Palembang. Arimunti Arif (2012), pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Surabaya. Berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner, didapat hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi finansial mempunyai hubungan yang kuatir dengan loyalitas pegawai yang menunjukan nilai $r = 0.64$. Analisis koefisien determinisasi menunjukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai sebesar 40,96%, Sedangkan sebesar 59,04% dipengaruhi oleh fakto-faktor lain diluar penelitian hipotesis menyatakan bahwa nilai t dihitung $(4,41) > \text{tabel } (1,701)$ sehinga angka tersebut berada pada daerah penolakan H_0 .

F. Kerangka Pikir

Perlu dijelaskan suatu kerangka pikir sebagai landasan dalam pemahaman. Simamora (2004:445), indikatot-indikator kompensasi finansial. Saydam (2000:484), indikator-indikator loyalitas pegawai. Untuk dapat mengatahui lebih jelas dapat dilihat pada bagan berikut ini :



Gambar 1 : Karangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : **“Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih PT. PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR yang berlokasi di JL. Letjen Hertasning Blok B Makassar Sulawesi Selatan. Waktu penelitian untuk memperoleh data, maka penulis melakukan penelitian selama dua bulan, dimulai pada bulan Maret sampai Mei 2017

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat penelitian seorang peneliti. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR sejumlah 150 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan yaitu sampel random sampling yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel populasi berjumlah 150 orang pegawai. Jumlah sampel yang akan diambil ditentukan dengan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel

yang ditentukan sebanyak 60. Pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* (Umar, 2005) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

E= tingkat kesalahan (*error level*)

Sehingga :

Jumlah populasi (N) = 150, *error level* yang ditetapkan 10% maka

$$\text{jumlah sampel : } n = \frac{150}{1+(150 \times 0.1^2)} = 60$$

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan besarnya kompensasi yang dikeluarkan perusahaan selama lima tahun dan data loyalitas pegawai.
 - b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas.

2. Sumber data yang diperlukan dalam penulisan ini bersumber dari :
 - a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan responden.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa laporan-laporan diluar perusahaan dan bacaan pustaka, dan bahan-bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan penulis ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengungkap data tentang kompensasi terhadap kinerja peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*field research*) yang itu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data melalui :
 - a. Kuesioner yaitu untuk mendapatkan data dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dengan perusahaan.
 - b. Observasi yaitu melakukan penelitian langsung lapangan yang dilakukan pada objek penelitian.
 - c. Dokumentasi yaitu suatu usaha untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dan jumlah dokumen (arsip) atau bukti-bukti tertulis yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

E. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Defenisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Deskripsi operasional Variabel

NO.	VARIABEL	DEFENISI OPERASIONAL	INDIKATOR VARIABEL
1.	Kompensasi Finansial (X) Simamora (2004:445)	Pengertian dari kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis dibayarkan oleh perusahaan.	Upah dan Gaji
			Insentif
			Tunjangan
			Fasilitas
2.	Loyalitas Pegawai (Y) Saydam (2000:484)	Loyalitas pegawai tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang	Ketaatan/kepatuhan
			Tanggung Jawab
			Pengabdian
			Kejujuran

		mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.	
--	--	--	--

Sumber : data sekunder yang diolah, 2017

F. Metode Analisis Data

Untuk menjawab masalah pokok serta membuktikan hipotesis telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Digunakan rumus regresi linier dengan formulasi sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Yaitu menjelaskan analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR, sesuai dengan hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden melalui analisis dengan menggunakan *principal component analysis*, kemudian.

- a. Setiap indikator atau sub variabel yang dinilai oleh responden diklasifikasikan kedalam 5 (lima) *alternative* jawaban dengan menggunakan responden jawaban dapat dipilih oleh responden. Peringatan jawaban setiap indikator diberi skor antara 1-5.
- b. Dihitung total skor setiap variabel atau sub variabel sama dengan skor dari seluruh skor indikator untuk semua responden.
- c. Dihitung total skor setiap variabel atau sub variabel sama dengan skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.

- d. Dihitung setiap variabel atau sub variabel sama dengan rata-rata dari total skor.
- e. Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik.

Adapun klasifikasi atau kategori yang dikemukakan oleh Sugiono (2004:14) dan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Semangat sesuai	diberi bobot nilai 5
Sesuai	diberi bobot nilai 4
Cukup sesuai	diberi bobot nilai 3
Kurang sesuai	diberi bobot nilai 2
Tidak sesuai	diberi bobot nilai 1

Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah responden.

- a. Skor aktual : jawaban seluruh responden sebanyak 100 orang atas 10 orang yang diajukan.
- b. Skor ideal : bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel yaitu $4 \times 146 = 150$
- c. Skor aktual : skor aktual dibagi skor ideal dilakukan 10%

Penentuan rentang mengacu pada skor yang digunakan yaitu banyak kelas *interval* dalam dari angka 1-5. Angka 1 merupakan data terkecil besarnya 20% sedangkan data terbesar diperoleh dari angka 5 yang besarnya 100%.

Tabel 2 : Skor ideal

No.	Presentase Jumlah Skor (%)	Kriteria
1	81 – 100	Sangat Baik
2	61 – 80	Baik
3	41 – 60	Cukup
4	21 – 40	Kurang Baik
5	< - 20	Tidak Baik

Sumber : Sugiono (2005:34)

2. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :
 - a. Analisis regresi sederhana, digunakan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap pengembangan pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah SULSELBAR.

Adapun fomulasinya analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

Dimana : $Y = a + bx$

x = Kompensasi finansial

y = Loyalitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk menentukan nilai konstanta maka akan digunaka rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

Sedangkan untuk penentuan nilai koefisien regresi digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

b. Korelasi Koefisien

Untuk menghitung koefisien korelasinya personnya digunakan rumus yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan nilai signifikan seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 : Pedoman interpretasi koefisien korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiono (2008:214)

c. Koefisien Determinasi

Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y.

Koefisien determinasi $r^2 = r \times r$.

d. Uji T

Uji t adalah jenis pengujian statistik untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistik. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dengan menerangkan variasi variabel terkait. Uji t menilai apakah *mean* dan keragaman dua kelompok berbeda secara statistik satu sama lain. Analisis ini digunakan apabila kita membandingkan *mean* dengan keragaman dari dua kelompok data, dan cocok sebagai analisis dua kelompok rancangan percobaan acak.

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja pada PT. PLN (persero) wilayah SULSELBAR. Dilakukan perbandingan antara thitung>daftar tabel , dengan taraf nyata 0,05 (5%). Jadi, untuk koefisien korelasi (r), diuji

dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut : $t = \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Berikut adalah kriteria hipotesis : apabila thitung>ttabel , Ho ditolak dan menerima Ha berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi dengan kinerja, sebaliknya apabila terhitung tabel. Maka H_0 diterima dan menolak H_a berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah SULSELRABAR.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat terdapat tahun-tahun penting yang telah dilalui oleh organisasi besar ini diantaranya sebagai berikut :

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut *Electriciteit Weizen* berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah pandang-pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi dibekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola *N.V Nenderlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.N NEGEM)*.

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke *N.V Ovesseese Gas, Electriciteit Gas* dan *Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM)*.

5. Tahun 1957

Perusahaan ketenagalistrikan dikota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN pusat membentuk unit PLN *Exploitasi VI* dengan wilayah kerja meliputi propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum dan tenaga listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur organisasi dan pembagian tugas perusahaan umum, PLN *Exploitasi VI* berubah menjadi PLN *Exploitasi VIII*.

8. Tahun 1975

Menteri pekerjaan umum dan tenaga listrik mengeluarkan peraturan menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, direksi perusahaan listrik negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN *Exploitasi* VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga listrik, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *Strategic Business Unit/Investment Centre* dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara 11. Tahun 2001 Wilayah Sulsel & Sultra.

11. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat atau disingkat PT. PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR.

B. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

1. Visi

- a. Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait beorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

C. Struktur Organisasi dan Description

Sulastiono (2000:31), menyatakan bahwa : struktur organisasi menunjukan suatu tingkat hirarkis, dimana didalam struktur tersebut dapat diketahui bagian-bagian yang terdapat di PLN yang bersangkutan, hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain, hubungan antara atasan dan bawahan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka PT. PLN (persero) wilayah SULSELBAR sebagai suatu organisasi, dalam menjalankan operasional

terbagi atas 7 departemen utama yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

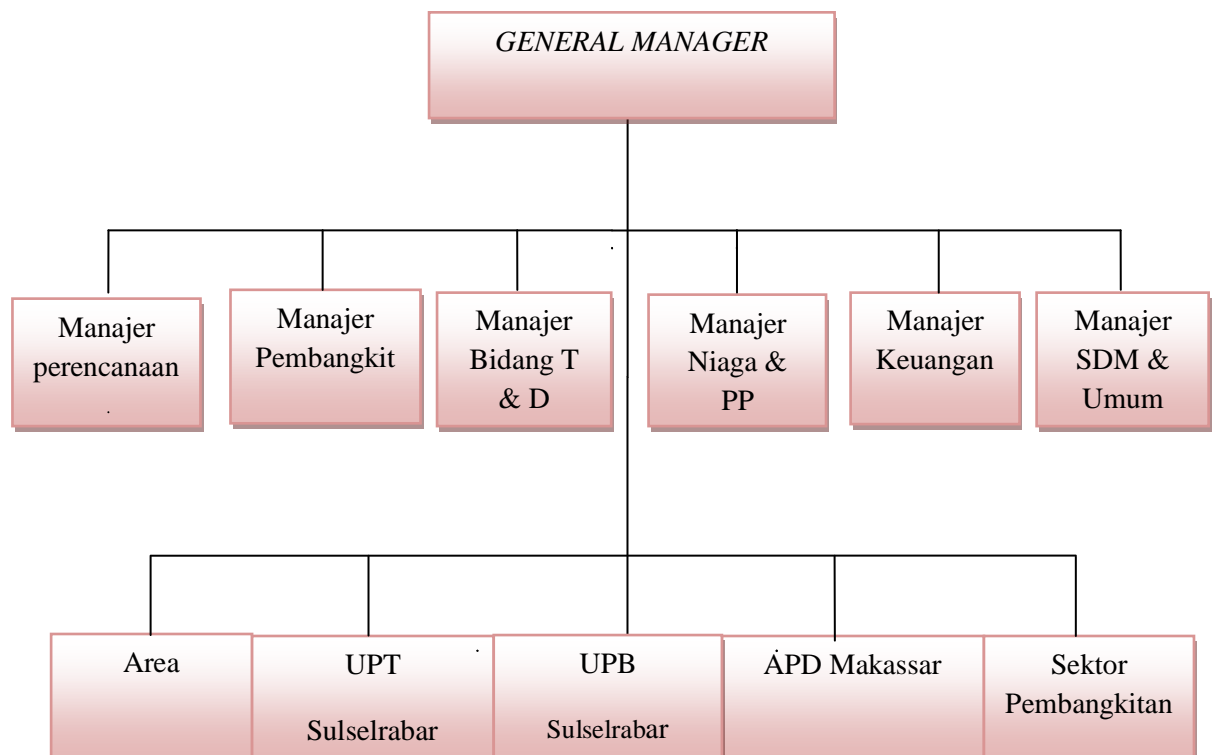
1. Struktur Organisasi *General Manajer* Yang Terbagi Dalam Beberapa

Departemen Yaitu :

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI

UNIT PELAKSANA INDUK : PT. PLN (PERSERO) WILAYAH

SULAWESI SELATAN,SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT



Gambar 2 : Bagan Struktur Organisasi HR Departemen

2. *Job Description*

a. General Manajer

Bertanggungjawab atas pengadaan usaha, memulai optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin

penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim yang produktifitas.

b. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggungjawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Adapun uraian tugas dalam bidang ini adalah :

- 1) Menyusun perencanaan wilayah
- 2) RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik).
- 3) RJP (Rencana Jangka Panjang).
- 4) RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan).
- 5) Rencana pengembangan sistem ketenaga kerjaan.
- 6) Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja.
- 7) Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam penelitian finansial.
- 8) Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi
- 9) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 10) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 11) Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

c. Manajer Bidang Pembangkit

Bertanggungjawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketanaga listrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik diunit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah :

- 1) Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- 4) Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- 5) Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- 6) Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi..

- 7) Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
- 8) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- 9) Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 10) Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 11) Menyusun RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

d. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggungjawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik diunit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah :

- 1) Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.

- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- 4) Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- 5) Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- 6) Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 7) Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
- 8) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- 9) Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 10) Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

e. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggungjawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang niaga ini adalah :

- 1) Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran
- 2) Menyusun perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan
- 3) Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- 4) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- 5) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 6) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan
- 7) Menyusun standar dan produk pelayanan
- 8) Menyusun ketentuan Data Induk Pelanggan (DIP) dan Data Induk Saldo (DIS)
- 9) Menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan
- 10) Melakukan pengendalian DIS dan *oponame* saldo piutang.
- 11) Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- 12) Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.

- 13) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- 14) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
- 15) Membuat usulan rkap bersama dengan bidang perencanaan dan bidang lainnya.
- 16) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 17) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 18) Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

f. Manajer Keuangan

Bertanggungjawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Adapun tugas dalam bidang keuangan ini adalah :

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- 2) Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan.
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- 7) Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- 8) Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan.
- 9) Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
- 10) Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.

11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.

g. Manajer SDM dan Umum

Sumber daya manusia bertanggungjawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari bidang sdm dan organisasi ini adalah :

- 1) Mengelola pengembangan organisasi dan manajemen.
- 2) Mengelola pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Mengelola manajemen sumber daya manusia.
- 4) Mengelola administrasi dan data kepegawaian.
- 5) Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
- 6) Membina hubungan industrial.
- 7) Membuat usulan rekap (rencana kerja anggaran perusahaan) yang terkait dengan bidangnya.
- 8) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 9) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

h. Komunikasi, Hukum dan Administrasi.

Bertanggungjawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat dan hukum, dan pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari bidang komunikasi, hukum dan administrasi ini adalah :

- 1) Mengelola serifikasi asset.
- 2) Mengelola dekomendasi dan perpustakaan.
- 3) Mengelola administrasi kesekretariatan, protokol dan rumah tangga kantor induk.
- 4) Mengelola komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan.
- 5) Mengelola fasilitas dan prasarana kerja.
- 6) Mengelola sistem keamanan dan pengamanan kantor.
- 7) Mengelola program bina/peduli lingkungan.
- 8) Melakukan advokasi hukum dan peraturan perusahaan.
- 9) Membuat usulan rekap yang terkait dengan bidangnya.
- 10) Menyusun dan Mengelola manajemen mutu.
- 11) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

i. Area

Mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit dan jaringan distribusi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan pendapatan perusahaan yang didukung dengan pelayanan, mutu dan keandalan pasokan yang memenuhi kebutuhan pelanggan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan untuk asuhan dibawahnya.

j. UPT (Unit Pengatur Distribusi) Sulselrabar

Fungsi dan tugas pokok unit pelayanan transmisi Sulawesi selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat adalah merencanakan,

melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

k. UPB (Unit Pengatur Beban) Sulselrabar

Fungsi dan tugas pokok unit pengatur beban sulawesi selatan, sulawesi tenggara, dan sulawesi barat adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan, serta bertanggungjawab atas pengelolaan operasi sistem pengaturan beban di wilayah kerjanya, secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit dan berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan pelanggan.

l. APD (Area Pengatur Distribusi) Makassar

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalannya yang baik untuk mencapai kinerja unit.

m. Sektor Pembangkitan

Mengelola dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit dan atau transmisi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik sesuai standar yang ditetapkan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan unit asuhan dibawahnya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam sub bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap 60 responden yang merupakan pegawai PT. PLN (persero) wilayah SULSELRABAR.

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner kepada para konsumen yang memberikan informasi mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti. Perlu dikemukakan bahwa identitas responden yang ditabulasi tidak memasukkan nama responden dan nama perusahaannya dikarenakan bukan bersifat data yang bisa ditabulasi.

1. Penyebaran Kuesioner

Gambaran umum responden dapat dilihat dari kuesioner yang terkumpul dari pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR. Hasil jawaban kuesioner dari responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 60, dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4
Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

Jumlah responden terpilih melalui random sampling	60
Jumlah angket disebar	60
Jumlah angket dikembalikan	60
Total angket diterima kembali dari seluruh responden	100%
Akurasi pengisian kuesioner oleh responden	60%

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2017

B. Karakteristik Responden

Sebelum disajikan data hasil penelitian setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, terlebih dahulu dideskripsikan karakteristik responden secara singkat. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian maka dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin :**

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase(%)
1	Laki-laki	22	36,7%
2	Perempuan	38	63,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : hasil olahan kuesioner, 2017

Dari tabel 5 diatas yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari tabel diatas, mayoritas responden dari segi jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 36,7%, sisanya adalah perempuan sebanyak 63,3%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6**Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

No	Lama Bekerja	Responden	Presentase(%)
1	1-3 Tahun	3	5,0%
2	4-6 Tahun	24	40,0%
3	7-9 Tahun	16	26,7%
4	10-13 Tahun	4	6,7%
5	>13 Tahun	13	21,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : hasil olahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas karakteristik berdasarkan responden berdasarkan lama bekerja pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR, kebanyakan pegawai didominasi oleh yang telah bekerja selama 4-6 tahun yaitu sebesar 40,0% dari total 60 orang responden dan 26,7% dari total 60 orang responden >13 tahun yaitu sebesar 21,7% dari total 60 orang responden dan 10-13 sebesar 6,7% dari total 60 orang responden kemudian 1-3 tahun hanya sebesar 5,0% dari total pegawai yang bekerja di PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR, dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu :

Tabel 7
karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase (%)
1	SMA	1	1,7%
2	D3	7	11,7%
3	S1	50	83,3%
4	S2	2	3,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : hasil olahan kuesioner, 2017

Dari tabel 7 diatas yakni karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka dapat dilihat dari pegawai yang bekerja pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR lebih banyak didominasi oleh S1 yaitu sebesar 83,3% dari total 60 orang responden karena PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABA mayoritas responden dari segi tingkat pendidikan adalah S1 , diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 sebesar 11,7% kemudian diikuti oleh responden dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 3,3% dan hanya 1,7% saja yang berpendidikan SMA. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai yang direkrut lulusan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia pada PT. PLN (PERSERO)

Wilayah SULSELRABAR dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8

Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Umur	Responden	Presentase (%)
1	Usia 20-25 Tahun	1	1,7%
2	Usia 26-30 Tahun	22	36,7%
3	Usia 31-40 Tahun	20	33,3%
4	Usia 41-50 Tahun	11	18,3%
5	Usia >50 Tahun	6	10,0%
	Jumlah	60	100,0%

Sumber : hasil olahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel 8 karakteristik responden berdasarkan usia pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR, kebanyakan pegawai didominasi oleh yang telah berusia 26-30 tahun yaitu sebesar 36,7% dari total 60 orang responden dan 31-40 tahun yaitu sebesar 33,3% dari total 60 orang responden kemudian responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebesar dari total 60 orang responden 18,3% dan yang berusia >50 tahun yaitu sebesar 10,0% dari total 60 orang responden, pegawai yang berusia 20-25 tahun yaitu sebesar 1,7% dari total jumlah 60 orang responden pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR.

C. Deskriptif hasil penelitian

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksud untuk memberikan gambaran umum mengenai kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR. Nilai-nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif : yaitu nilai rata-rata atau *mean*. Berdasarkan variabel yang menunjuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian yaitu : variabel kompensasi finansial dan loyalitas pegawai. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Deskriptif Hasil Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	$0 < NS \leq 1$	Berada pada kategori sangat tidak baik
2	$1 < NS \leq 2$	Berada pada kategori tidak baik
3	$2 < NS \leq 3$	Berada pada kategori tengah-tengah
4	$3 < NS \leq 4$	Berada pada kategori baik
5	$4 < NS \leq 5$	Berada pada kategori sangat baik

Sumber, Arikunto 1998

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi Finansial (X)

Berikut ini adalah deskriptif hasil kuesioner yang berkenaan dengan variabel kompensasi finansial, yang mencakup seluruh jawaban responden pertanyaan tentang kompensasi finansial yang ditawarkan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR.

Tabel 10
Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	N	S	ST		
		1	2	3	4	5		
KF1	F	9	43	6	2	0	60	3,98
	%	9	43	6	2	0	60%	
LK2	F	14	39	7	0	0	60	4,11
	%	14	39	7	0	0	60%	
LK3	F	12	23	22	3	0	60	3,63
	%	12	23	22	3	0	60%	
LK4	F	19	34	4	3	0	60	4,15
	%	19	34	4	3	0	60%	
LK5	F	7	31	16	5	1	60	3,63
	%	7	31	16	5	1	60%	
Rata-rata variabel harga								3,90

Sumber : data hasil kuesioner, 2017

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel kompensasi finansial diatas, terlihat bahwa variabel ini memiliki nilai rata-rata 3,90. Hal ini berarti secara keseluruhan kompensasi finansial menurut persepsi pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR adalah sangat baik/cukup puas.

b. Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Berikut ini adalah deskriptif hasil kuesioner yang berkenaan dengan variabel loyalitas pegawai, yang mencakup seluruh jawaban responden pertanyaan tentang kompensasi finansial yang ditawarkan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR.

Tabel 11

Tabulasi Variabel Loyalitas Pegawai

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	N	S	ST		
		1	2	3	4	5		
LK1	F	20	33	6	1	0	60	4,20
	%	20	33	6	1	0	60%	
LK2	F	17	34	8	1	0	60	4,11
	%	17	34	8	1	0	60%	
LK3	F	11	38	10	1	0	60	3,96
	%	11	38	10	1	0	60%	
LK4	F	18	34	7	1	0	60	4,15
	%	18	34	7	1	0	60%	
LK5	F	14	39	7	0	0	60	4,11
	%	14	39	7	0	0	60%	
Rata-rata variabel harga								4,10

Sumber : data hasil olahan kuesioner, 2017

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel loyalitas pegawai diatas, terlihat bahwa variabel ini memiliki nilai rata-rata 4,10. Hal ini berarti secara keseluruhan kompensasi finansial menurut persepsi pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR adalah cukup puas.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- a. Beta variabel loyalitas pegawai sebesar 474, yang menunjukkan pengaruh variabel terhadap kompensasi finansial adalah sebesar 47,7%.
- b. Didapat persamaan regresi:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 9,290 + 0,502x$$

Di mana:

Y = Loyalitas pegawai a = Konstanta

X = kompensasi finansial b = Kofisien regresi

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan hasil regresi sebagai berikut :

1. Rata-rata loyalitas pegawai sebesar 9,290. jika variabel bebas tidak ada.

2. Jika kompensasi finansial mengalami peningkatan satuan. Maka loyalitas pegawai akan meningkat sebesar 0,502 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

2. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Diketahui:

- H_01 : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai.”
- H_{a1} : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai.”
- H_02 : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai.”
- H_{a2} : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai.”

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) > 0.05

H_0 ditolak jika nilai Sig (Probabilitas) < 0.05

Dari perhitungan uji t di atas diketahui:

t hitung X = 3,662. Nilai Sig. = 0.001

t hitung Y = 4,096. Nilai Sig = 0.000

Ternyata seluruh variabel memiliki nilai Sig (probabilitas) dibawah 0.05, maka H_0 ditolak. Menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai secara terpisah.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan : analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal itu ditunjukkan oleh hasil nilai uji regresi. Didukung oleh hasil uji hipotesis melalui uji t yang menolak H_0 dimana $(\alpha) < 0,05$ atau $0,00 < 0,05$.

B. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Pemberian kompensasi finansial telah sesuai dengan harapan pegawai. Namun harus dilakukan peningkatan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para pegawainya.
2. Pelaksanaan pemberian kompensasi pegawai adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi pegawai.
3. Proses pemberian kompensasi sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan.

4. Dalam pelaksanaan kompensasi finansial hendaknya memperhatikan kualitas kerja dan kemampuan pegawai, hal ini penting karena PT. PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR karena merupakan salah satu perusahaan pemberian jasa kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang Lerbin. R. (2005:2). *Kepuasan Pelangga*,. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dessler. (1997:80). *Humon Resource Management*, Semarang, Prentice Hall
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta : Erlangga
- Gitosudarmo. (2008). *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu s.p. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. (2005:45). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Indriyantni. (2009). *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Manullang. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjia Mada University Press. P. O. BOX. 14, Bulaksumar. Yogyakarta
- Nasution. S. (2000). *Berbagai Pendekatan Dalam PBM*. Jakarta : Bina Aksara
- Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Press
- Ranupandojo. H dan Suad Husnan. (2002:10). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Press

Saydam. (2000:484). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*. Jakarta

Schuler, Et Al. (1992). *New Aspects Of The Central And Eastern Upper Palaeolithic*. Austrian Academy Of Sciences Press

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : STLEYKPN

Simamora. (2004:445). *Riset Pemasaran*, Gramedia Utama. Jakarta

Slamet. Y. (1993:261). *Analisis Kuantitatif Untuk Data Sosial*. Solo : Dabara Publisier

Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjra Mada University Press

Steers, Porter. (2012). *Motivation And Work Bahavior*. Mc Graw-Hill

Stoner. (1995). *Manajemen.Bandung*. Prentice Hall 1995

Syamsuddin. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung : Sekolah Pascasarjana Indonesia

T. Hani Handoko. (2005:155). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER

“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELRABAR”

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon diberi tanda checklis pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan kondisi anda.

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

CS = Cukup Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Jawaban Bapak/Ibu sangat membantu untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Hasil jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan.
5. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
6. Terima kasih atas partisipasi anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden (bebas isi atau tidak) :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir :

Status : (1) Menikah (2) Belum Menikah

Lama Bekerja :

Jabatan :

KOMPENSASI FINANSIAL (X) :

No.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Dengan gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja.					
3.	Pemberian insentif sudah sesuai dengan prestasi kerja..					
4.	Perusahaan selalu memberikan tunjangan istri/suami/anak kepada pegawai.					
5.	Sarana dan prasarana dalam perusahaan dapat menunjang keaktifan dan loyalitas bagi pegawai.					

LOYALITAS PEGAWAI (Y) :

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1.	Patuh dan tunduk terhadap aturan yang ada dalam perusahaan.					
2.	Bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh pimpinan.					
3.	Konsisten dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan.					
4.	Menunjukkan eksistensi dalam menjalankan aktivitas perusahaan.					
5.	Melaksanakan kewajiban sesuai tujuan perusahaan tanpa interfensi pihak manapun.					

NO.	KONFENSASI FINANSIAL					SKOR	LOYALITAS KARYAWAN					SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23
2	5	4	3	4	5	21	5	4	5	5	5	24
3	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
6	4	4	5	5	3	21	3	5	4	4	4	20
7	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
8	2	4	2	4	3	15	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	4	3	18	5	4	4	5	4	22
11	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19
13	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21
14	3	4	3	3	3	16	4	2	3	3	3	15
15	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24
16	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
17	5	4	3	5	4	21	4	5	4	4	4	21
18	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21
19	3	3	3	2	1	12	3	4	4	4	4	19
20	4	3	3	4	4	18	4	5	3	4	4	20
21	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
22	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19
23	4	4	3	5	3	19	5	4	3	3	4	19
24	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23
25	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	5	24
28	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17
29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19
31	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
32	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
33	4	3	3	5	4	19	4	4	3	5	4	20
34	4	4	3	5	4	20	3	5	4	4	5	21
35	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
36	3	4	5	4	2	18	4	4	4	4	4	20
37	4	5	3	5	4	21	3	4	5	5	4	21
38	2	4	5	2	2	15	4	4	3	4	4	19
39	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24
40	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17
42	4	5	3	4	4	20	5	4	4	5	4	22
43	3	4	5	4	3	19	4	4	4	5	3	20
44	4	5	3	4	5	21	4	4	4	5	4	21
45	4	4	5	3	4	20	4	4	3	4	4	19
46	4	4	3	4	3	18	3	3	2	2	3	13
47	5	4	4	3	2	18	5	5	5	5	5	25
48	3	4	2	4	2	15	5	4	4	4	4	21

49	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	3	20
50	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22
51	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	3	20
53	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
54	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	5	20
55	4	5	3	4	4	20	3	5	4	4	5	21
56	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	3	19
57	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
58	4	5	4	4	3	20	4	5	4	5	4	22
59	3	4	2	2	3	14	2	3	3	4	5	17
60	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19

A. STATISTIK DESKRIPTIF

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	22	36,7	36,7	36,7
Valid Perempuan	38	63,3	63,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan_Tertinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pendidikan SMA	1	1,7	1,7	1,7
Pendidikan D3	7	11,7	11,7	13,3
Valid Pendidikan S1	50	83,3	83,3	96,7
Pendidikan S2	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Usia 20-25 Tahun	1	1,7	1,7	1,7
Usia 26-30 Tahun	22	36,7	36,7	38,3
Valid Usia 31-40 Tahun	20	33,3	33,3	71,7
Usia 41-50 Tahun	11	18,3	18,3	90,0
Usia >50 Tahun	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3 Tahun	3	5,0	5,0	5,0
4-6 Tahun	24	40,0	40,0	45,0
Valid 7-9 Tahun	16	26,7	26,7	71,7
10-13 Tahun	4	6,7	6,7	78,3
>13 Tahun	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

B. TABULASI

1. Variabel Kompensasi Finansial (X)

Statistics

		KF1	KF2	KF3	KF4	KF5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,9833	4,1167	3,7333	4,1500	3,6333

KF1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	6	10,0	10,0	13,3
	4,00	43	71,7	71,7	85,0
	5,00	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

KF2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	11,7	11,7	11,7
	4,00	39	65,0	65,0	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

KF3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	22	36,7	36,7	41,7
	4,00	23	38,3	38,3	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

KF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	5,0	5,0	5,0
3,00	4	6,7	6,7	11,7
Valid 4,00	34	56,7	56,7	68,3
5,00	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

KF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,7	1,7	1,7
2,00	5	8,3	8,3	10,0
Valid 3,00	16	26,7	26,7	36,7
4,00	31	51,7	51,7	88,3
5,00	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

2. Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Statistics

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,2000	4,1167	3,9833	4,1500	4,1167

LK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,7	1,7	1,7
3,00	6	10,0	10,0	11,7
Valid 4,00	33	55,0	55,0	66,7
5,00	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

LK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,7	1,7	1,7
3,00	8	13,3	13,3	15,0
Valid 4,00	34	56,7	56,7	71,7
5,00	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

LK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,7	1,7	1,7
3,00	10	16,7	16,7	18,3
Valid 4,00	38	63,3	63,3	81,7
5,00	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

LK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,7	1,7	1,7
3,00	7	11,7	11,7	13,3
Valid 4,00	34	56,7	56,7	70,0
5,00	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

LK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	7	11,7	11,7	11,7
Valid 4,00	39	65,0	65,0	76,7
5,00	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

C. UJI VALIDITAS

1. Variabel Kompensasi Finansial (X)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KF1	3,9833	,62414	60
KF2	4,1167	,58488	60
KF3	3,7333	,84104	60
KF4	4,1500	,75521	60
KF5	3,6333	,86292	60

Correlations

		KF1	KF2	KF3	KF4	KF5
KF1	Pearson Correlation	1	,191	,185	,473**	,523**
	Sig. (2-tailed)		,143	,157	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
KF2	Pearson Correlation	,191	1	,237	,228	,321*
	Sig. (2-tailed)	,143		,069	,079	,012
	N	60	60	60	60	60
KF3	Pearson Correlation	,185	,237	1	,224	,143
	Sig. (2-tailed)	,157	,069		,085	,275
	N	60	60	60	60	60
KF4	Pearson Correlation	,473**	,228	,224	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,000	,079	,085		,000
	N	60	60	60	60	60
KF5	Pearson Correlation	,523**	,321*	,143	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,275	,000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	4,2000	,68396	60
LK2	4,1167	,69115	60
LK3	3,9833	,65073	60
LK4	4,1500	,68458	60
LK5	4,1167	,58488	60

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5
LK1	Pearson Correlation	1	,272*	,350**	,333**	,068
	Sig. (2-tailed)		,035	,006	,009	,607
	N	60	60	60	60	60
LK2	Pearson Correlation	,272*	1	,457**	,464**	,343**
	Sig. (2-tailed)	,035		,000	,000	,007
	N	60	60	60	60	60
LK3	Pearson Correlation	,350**	,457**	1	,576**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
LK4	Pearson Correlation	,333**	,464**	,576**	1	,379**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,003
	N	60	60	60	60	60
LK5	Pearson Correlation	,068	,343**	,451**	,379**	1
	Sig. (2-tailed)	,607	,007	,000	,003	
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. UJI REABILITAS

1. Variabel Kompensasi Finansial (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,683	,690	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KF1	3,9833	,62414	60
KF2	4,1167	,58488	60
KF3	3,7333	,84104	60
KF4	4,1500	,75521	60
KF5	3,6333	,86292	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KF1	15,6333	4,338	,517	,328	,607
KF2	15,5000	4,831	,349	,141	,668
KF3	15,8833	4,444	,259	,094	,719
KF4	15,4667	3,846	,558	,368	,576
KF5	15,9833	3,508	,562	,426	,570

2. Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,746	,745	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	4,2000	,68396	60
LK2	4,1167	,69115	60
LK3	3,9833	,65073	60
LK4	4,1500	,68458	60
LK5	4,1167	,58488	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	16,3667	3,999	,342	,176	,763
LK2	16,4500	3,540	,532	,291	,692
LK3	16,5833	3,400	,658	,449	,645
LK4	16,4167	3,366	,624	,408	,656
LK5	16,4500	4,082	,414	,256	,733

E. UJI REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial ^b		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,474 ^a	,224	,211	2,18865	,224	16,774

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1 ^a	58	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80,351	1	80,351	16,774	,000 ^b
Residual	277,832	58	4,790		
Total	358,183	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,290	2,537		3,662	,001
	Kompensasi Finansial	,502	,123	,474	4,096	,000

RIWAYAT HIDUP



SAHARIAH, Lahir di Baruppu, Kecamatan Batulappa, Kabupaten Pinrang. Propinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 14 februari 1995. Anak ke sembilan dari sembilan bersaudara pasangan Yusuf.D dan Sampeany Penulis mulai masuk kejenjang pendidikan dasar Tahun 2001 dan lulus pada Tahun 2007 di SD Inpres Baruppu. Dan pada tahun yang sama masuk ke SMP N 1 Enrekang dan lulus pada Tahun 2010. Pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMK PGRI Enrekang dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan studi ke Universitas Muhammadiyah Makassar Tahun 2013 jurusan manajemen Program Strata satu (S1).



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 255/Izn-5/C.4-VIII/III/37/2017
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian
Kepada Yth,
Direktur PT PLN (Persero)
Wilayah Sulselbar
di -

11 Jumadil akhir 1438 H
10 March 2017 M

Makassar

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 134/05/C.4-II/III/38/2017 tanggal 11 Maret 2017, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **SAHARIA**
No. Stambuk : **10572 04318 13**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Analisis Pengaruh Kopensasi Finansial terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar "

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Maret 2017 s/d 18 Mei 2017.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

No. 70 TAHUN 1438 H /34/2017 M

Tentang

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan : Usulan KaprodiManajemen, pada tanggal 31 Januari 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Sahariah
Stambuk : 105720431813
Program Studi : Manajemen
Pembimbing I : Moh. Aris Pasigai, SE., MM
Pembimbing II : Muh. Nur Rasyid, SE., MM

**JudulSkripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi Finance Terhadapp
Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (PERAERO)
Wilayah SULSELBAR Makassar**

- Kedua : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 31 Januari 2017

WAKIL DEKAN I

Drs. H. Sultan Sarda, MM.
NBM: 103 0311

Tembusan :

1. RektorUnismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing mahasiswa



PT PLN (Persero) WILAYAH
SULSEL, SULTRA DAN SULBAR

Jalan Letjen Hertasning Makassar 90222

Telp. No : (0411) 444488 Hunting System 7 Saluran

Pemimpin : (0411) 442288

Kotak Pos : 1206

Telex No. : 71113 PLNUP IA

Facsimile : (0411) 444800

Alamat Kawat : PLN WILAPAN

Nomor : 0337 / STH.03.03 / WSSTB / 2017

(8 April 2017

Lampiran : -

Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259

Up. Yth. Pembantu Dekan

Menunjuk surat saudara No. 255/Izn-5/C.4-VIII/III/37/2017 tanggal 10 Maret 2017 perihal **Permohonan Izin Penelitian** pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan **Penelitian** mulai tanggal 24 April 2017 sampai dengan tanggal 24 Juni 2017 di PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar, dengan data mahasiswa sebagai berikut:

NG	NAMA	NOMOR POKOK	JURUSAN	TEMPAT PENELITIAN
1.	Saharia	105720431813	Manajemen	Bid. Keuangan

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan **Penelitian** tersebut harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dan pihak PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. GENERAL MANAGER
PLT MANAJER SDM & UMUM

TONI WAHYU WIBOWO

Tembusan :

- Manajer Keuangan