



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA BAWASLU SE- TAPANULI BAGIAN SELATAN)**

TESIS

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Magister Ekonomi (M.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYAFRI MUDA HRP
NIM. 2050200009
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2024**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA BAWASLU SE- TAPANULI BAGIAN SELATAN)**

TESIS

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Magister Ekonomi (M.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**SYAFRI MUDA HRP
NIM. 2050200009**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

**Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19730725 199903 1 002**

**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

www.pascastainpsp.pusku.com email:pascasarjana_stainpsp@yahoo.co.id

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQSAH TESIS**

Nama : SYAFRI MUDA HRP
Nim : 2050200009
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAIPEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN
LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA
BAWASLU SE-TAPANULI BAHAGIAN SELATAN)

NO NAMA TANDA TANGAN

1. Dr. Utari Evy Cahyani, M.M.

2. Dr. Rukiah, M.Si.

3. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si.

4. Dr. Budi Gautama Siregar, M.M.

Pelaksanaan Sidang Munaqosah Tesis

Di : Padangsidempuan

Tanggal : 19 Juli 2024

Pukul : 14.00 Wib s/d Selesai

Hasil/Nilai :

IPK :

Predikat :

Alumni :

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN TESIS SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syafri Muda Hrp
NIM : 2050200009
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan).

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun tesis ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY



Padangsidempuan, 17 Juli 2024

Saya yang Menyatakan,

SYAFRI MUDA HRP

NIM. 2050200009

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAFRI MUDA HRP
NIM : 2050200009
Prodi : Ekonomi Syariah
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan)".

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDEMPUNAN

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 17 Juli 2024
Yang menyatakan,



SYAFRI MUDA HRP
NIM. 2050200009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SIEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER**

Jalan T. Rival Nurdin Km 4,5 Situng 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022
Website: www.uinsyahada.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-651/Un.28/AL/PP.00.9/07/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL
NIP : 19680704 200003 1 003
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan : Direktur Pascasarjana

berdasarkan Surat Keputusan Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan nomor : 09 tahun 2024 tentang Penetapan Yudisium Ke-IX Pascasarjana Program Magister Tahun Akademik 2023/2024 tanggal 25 Juli 2024 dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SYAFRI MUDA HRP
NIM : 2050200009
Program Studi : S2-Ekonomi Syariah

telah menyelesaikan studi dan dinyatakan **LULUS** pada:

Tanggal Sidang : 19 Juli 2024
IPK : 3,93
Predikat Yudisium : Pujian
No. Alumni : 34
PIN : 601022024000058
Gelar : M.E.

Demikian surat Keterangan Lulus ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SIEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

Padangsidempuan, 29 Juli 2024
Direktur,



ABSTRAK

Nama : Syafri Muda Hrp
NIM 2050200009
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena yaitu Kinerja PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan belum maksimal, ada indikasi bahwa kompensasi yang diterima tidak cukup baik serta 35 pegawai terlibat dalam masalah-masalah kinerja yang beragam, mencakup ketidaktepatan penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, dan rendahnya kerjasama dalam berbagai aspek. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai baik melalui variabel loyalitas maupun tidak melalui variabel loyalitas. Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai, dimana peneliti dapat mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi fenomena pada PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan. Sehingga pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kompensasi dan loyalitas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 58 sampel. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket tertutup terhadap PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan. Analisis data menggunakan *inner model*, *outer model*, dan pengujian hipotesis intervening. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa loyalitas dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 2,2 persen, dan nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.970 atau 97 persen dapat menjelaskan variabel dalam penelitian ini sementara 3 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini. Kemudian tidak terdapat pengaruh antara pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas. Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

Name : Syafri Muda Hrp

NIM 2050200009

Thesis Title : The Effect of Compensation on the Performance of Non-Civil Servant Government Employees with Loyalty as an Intervening Variable (Study on Bawaslu in Southern Tapanuli)

This research is motivated by a phenomenon that the performance of PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli in the South has not been maximized, there are indications that the compensation received is not good enough and 35 employees are involved in various performance problems, including inaccurate completion of tasks, inconsistencies in working hours, and low cooperation in various aspects. The purpose of this study is to find out how direct and indirect compensation affects employee performance both through loyalty variables and not through loyalty variables. The discussion of this research is related to employee performance, where researchers can find out what things are phenomena in PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli South. So that the approach taken is theories related to employee performance, compensation and loyalty. This research is quantitative research. The sample of this study is 58 samples. The data collection instrument uses a closed questionnaire for the PPNPNS Bawaslu in the Southern Tapanuli. Data analysis uses *the inner model, outer model*, and intervening hypothesis testing. Based on the results of the study, it is known that loyalty in this study is only able to explain 2.2 percent, and the R² value for the employee performance variable is 0.970 or 97 percent can explain the variables in this study while the other 3 percent is explained by other variables in this study. Then there is no effect between the effect of direct compensation on loyalty. There is a direct effect of compensation on the performance of non-civil servant government employees. There is a direct effect of compensation on the loyalty of non-civil servant government employees. There is an indirect effect of compensation on the performance of non-civil servant government employees. There is no effect of loyalty on the performance of non-civil servant government employees. There is no direct effect of compensation on performance through loyalty to non-civil servant government employees. There is no indirect effect of compensation on performance through loyalty to non-civil servant government employees.

Keywords: Compensation, Loyalty, Performance, Employees.

تجريدي

الاسم : سيافري مودا هاراهاب

نيم : ٩٠٠٠٠٠٢٠٥٠٢

عنوان الرسالة

: أثر التعويض على أداء الموظفين الحكوميين غير المدنيين مع الوالد كمتغير متدخل
(دراسة على باواسلو في تابانولي الجنوبية)

الدافع وراء هذا البحث هو ظاهرة أن أداء في الجنوب لم يتم تعظيمه ، وهناك مؤشرات على أن التعويض الذي تم تلقيه ليس جيدا بما فيه الكفاية وأن ٥٣ موظفا متورطون في مشاكل أداء مختلفة ، بما في ذلك الإنجاز غير الدقيق للمهام ، وعدم التساق في ساعات العمل ، وانخفاض التعاون في مختلف الجوانب. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة كيف يؤثر التعويض المباشر وغير المباشر على أداء الموظف من خلال متغيرات الوالد وليس من خلال متغيرات الوالد. ترتبط مناقشة هذا البحث بأداء الموظفين ، حيث يمكن للباحثين معرفة الأشياء التي تعتبر ظواهر في. بحيث يكون النهج المتبع هو النظريات المتعلقة بأداء الموظفين وتعويضاتهم ووالثهم. هذا البحث هو بحث كمي. عينة من هذه الدراسة هي 58 عينة. وتستخدم أداة جمع البيانات استنباطا مغلقا لشبكة باواسلو في جنوب تابانولي. يستخدم تحليل البيانات واختبار الفرضيات المتداخلة.

بناء على نتائج الدراسة ، من المعروف أن الوالد في هذه الدراسة قادر على تفسير 2.2 في المائة فقط ، وقيمة R2 لمتغير أداء الموظف هي 0.970 أو 97 في المائة يمكن تفسير المتغيرات في هذه الدراسة بينما يتم تفسير 3 في المائة الأخرى بمتغيرات أخرى في هذه الدراسة. ثم ال يوجد تأثير بين تأثير التعويض المباشر على الوالد. هناك تأثير مباشر للتعويض على أداء الموظفين الحكوميين غير المدنيين. هناك تأثير مباشر للتعويض على والء الموظفين الحكوميين غير المدنيين. هناك تأثير غير مباشر للتعويض على أداء الموظفين الحكوميين غير المدنيين. ال يوجد أي تأثير للوالء على أداء موظفي الحكومة من غير موظفي الخدمة المدنية. ال يوجد تأثير مباشر للتعويض على الأداء من خلال الوالد لموظفي الحكومة غير المدنيين. ال يوجد تأثير غير مباشر للتعويض على الأداء من خلال الوالد لموظفي الحكومة غير المدنيين. الكلمات المفتاحية: التعويض ، الوالد ، الأداء ، الموظفين.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan)”** Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, serta Bapak Dr. Erawadi, MAg., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Prof. Dr. Ibrahim Siregar, MCL selaku Direktur Pascasarjana Program Magister UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, Ibu Dr. Rukiah, M.Si., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan

dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary.

3. Ibu Dr. Utari Evy Cahyani, S.P., MM selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si dan Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta yang memberikan kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti dan terima kasih kepada saudara-saudara saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Terima kasih seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu untuk peneliti dan terima kasih atas kerja samanya.

9. Sahabat seperjuangan kelas A Ekonomi Syariah yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah berjuang bersama meraih gelar Magister, Semoga kita semua sukses dan berhasil meraih cita-cita.

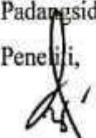
Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penelitian ilmiah ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, 17 Juli 2024

Peneliti,


SYAFRIMUDA HRP
NIM. 2050200009

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tandasekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf lain.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā`	b	Be
ت	tā`	t	te
ث	sā`	ś	es (dengan titik di atasnya)
ج	jīm	j	je
ح	hā`	h	ha(dengan titik di bawahnya)
خ	khā`	kh	ka dan kha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atasnya)
ر	rā`	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawahnya)
ض	dād	d	de (dengan titik di bawahnya)
ط	ṭā`	ṭ	te (dengan titik di bawahnya)
ظ	zā`	z	zet (dengan titik di bawahnya)
ع	‘ain	...‘...	koma terbalik (di atas)
غ	gain	g	ge
ف	fā`	f	ef

ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	we
هـ	hā`	h	ha
ء	hamzah	'	<i>apostrof</i> , tetapi lambing ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā`	y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
/	Fathah	a	a
—	Kasrah	i	i
و	Dammah	u	u

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
... ي	Fathah dan Ya	ai	a dan i
و....	Fathah dan wau	au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...إ.....	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ئ.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و.....	Dammah dan Wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta'Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutahhidup yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah/h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

4. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ل. Namun, dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai

dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara; bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital

tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penyuksian itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tek terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu kernessian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Tranliterasi Arab-Latin*, Cetakan Kelima, 2003. Jakarta: Proyek Pengajian dan pengembangan Lektur Pendidikan Agama.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN TESIS SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL GRAFIK DAN GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	11
D. Definisi Operasional Variabel.....	12
E. Rumusan Masalah.....	14
F. Tujuan Penelitian	14
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	17
1. Penelitian Terdahulu	17
2. Kerangka Teori.....	26
a. Teori Keseimbangan (<i>Equity Theory</i>).....	26
b. Teori Keseimbangan dalam Perspektif Islam.....	27
c. Kompensasi	28
d. Kinerja.....	39
e. Loyalitas	47
B. Kerangka Pikir	57
C. Hipotesis Penelitian	58
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	60
B. Jenis dan Metode Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel.....	61
1. Populasi.....	61
2. Sampel.....	61
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	63
1. Wawancara.....	63
2. Angket/Kuesioner.....	64
E. Teknik Analisis Data.....	66
1. Analisis Model Luar (<i>Outer Models</i>).....	67
2. Analisis Antar Variabel (<i>Inner Models</i>).....	68
3. Pengujian Hipotesis.....	69
BAB III HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum.....	71
1. Wilayah Kerja Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan	71

2. Sejarah Bawaslu Kabupaten dan Kota Se- Tapanuli Bagian Selatan.....	72
3. Tugas Fungsi dan Wewenang Bawaslu Kab/Kota	73
4. Tugas dan Fungsi PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan.....	76
5. Struktur Organisasi Bawaslu Kabupaten dan Kota.....	80
B. Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan SmartPLS	80
1. Pembuatan Path Diagram.....	81
2. Evaluasi Outer Model	82
a. <i>Convergent Validity Loading Factor</i>	82
b. <i>Convergent Validity AVE</i>	84
c. <i>Discriminant Validity</i>	84
d. Uji <i>Reliabilitas</i>	86
3. Evaluasi <i>Inner Model</i>	87
a. <i>Coefficient Of Determination</i>	87
b. <i>Effect Size (F2)</i>	88
c. Uji <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	89
4. Pengujian Hipotesis.....	90
a. Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan	90
b. Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan.....	91
c. Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan	92
d. Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan.....	93
e. Pengaruh Antara Loyalitas Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan.....	94
f. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan.....	95
g. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan	96
C. Pembahasan Hasil Penelitian	98
1. Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan	100
2. Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan.....	102
3. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan	103
4. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan.....	104
5. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Loyalitas Terhadap PPNPNS Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatran.....	106
6. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatran.....	106
7. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan.....	107
D. Keterbatasan Penelitian.....	108

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	109
B. Implikasi Penelitian.....	112
C. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi bawaslu, pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi, peran mereka dalam mengelola sistem administrasi dan teknis pengawasan tahapan pemilu dan penanganan dugaan pelanggaran pemilu sangat berpengaruh terhadap hasil keputusan pimpinan bawaslu, secara administrasi mereka harus menyiapkan dokumen-dokumen awal dan akhir, melakukan kajian awal yang berdasarkan peraturan dan perundang-undang untuk menghasilkan putusan apakah melanggar atau tidak atas dugaan pelanggaran pemilu yang bersumber dari temuan aktif dan laporan yang disampaikan oleh masyarakat, secara teknis peran mereka juga membantu pimpinan bawaslu melakukan pengawasan melakat atas tahapan pemilu yang berjalan yang ditetapkan oleh komisi pemilihan umum, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPNS) bawaslu kabupaten dan kota yang dipekerjakan untuk memfasilitasi kerja-kerja bawaslu diwilayah kabupaten dan kota se-tapanuli bagian selatan,

Secara kelembagaan bawaslu adalah lembaga permanen (tetap), bawaslu telah hadir selama dua belas tahun untuk mengawasi serta menegakkan keadilan pemilihan di Indonesia. Puncak reformasi kewenangan serta status kelembagaan bawaslu terjadi tahun 2017 dengan terbitnya undang-undang nomor 7 Tahun 2017 tentang pemilihan umum, salah satu aspek penting dari aturan ini ialah permanennya bawaslu tingkat kabupaten dan kota.

Kemudian dalam menjalankan organisasi bawaslu kabupaten dan kota dibentuk kesekretariatan yang harus bisa mendukung dan memfasilitasi segala bentuk tugas dan keperluan dari divisi-devisi yang ada di bawaslu kabupaten dan kota dalam pengawasan pemilu. Kesekretariatan yang dimaksud adalah merupakan satu kesatuan yang utuh dengan pimpinan bawaslu atau yang disebut dengan komisioner sebagai bagian dari penyelenggara pemilu, keberhasilan dalam melakukan pengawasan pemilu tidak lepas dari peran sekretariat. Peran sekretariat harus mampu memberikan dukungan administratif dan teknis operasional, koordinasi pelaksanaan tugas unit organisasi, pelaksanaan perencanaan dan pengawasan pelaksanaan pemilu, ketatausahaan, perlengkapan dan kerumahtanggaan, keuangan di lingkungan sekretariat bawaslu kabupaten dan kota harus sejalan dilakukan oleh komisioner dan sekretariat dalam mencapai kinerja bawaslu sebagai pengawas pemilu.

Kesekretariatan bawaslu kabupaten dan kota memiliki unsur dalam strukturalnya yakni kesekretariatan yang bersumber dari pegawai negeri yang diperbantukan pemerintah daerah dan pegawai non pegawai negeri sipil yang direkrut guna melengkapi sumber daya manusia di bawaslu kabupaten dan kota, dengan mempekerjakan mereka menjadi pegawai bawaslu kabupaten dan kota, peran PPNPNS tersebut sangat penting untuk melaksanakan tata kelola administrasi maupun teknis serta fungsi fasilitasi setiap pekerjaan yang berhubungan dengan hasil pengawasan pemilu serta pengelolaan administrasi dan teknis untuk mencapai tujuan bawaslu sebagai lembaga pengawas pemilu secara nasional. Mekanisme kerja di bawaslu kabupaten dan kota dalam mengawal kualitas pemilu secara administratif dengan mengelola dokumen

hasil pengawasan tahapan pemilu dari awal sampai akhir pelaksanaan pemilu serta secara teknis melakukan pengawasan aktif sebagai dasar penanganan dugaan pelanggaran atas laporan dan temuan pelanggaran pemilu. Dalam pencapaian tugas bawaslu tersebut maka diberikan kompensasi kepada PPNPNS sebagai bentuk balas jasa atas kinerjanya, kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan kinerja, THR dan gaji ke-13 dan kompensasi tidak langsung berupa jaminan-jaminan kesehatan, ketenagakerjaan cuti melahirkan dan cuti lainnya sebagai pendorong semangat mereka dalam mengelola sistim administrasi dan teknis dalam mengawal tahapan pemilu dengan melakukan pengawasan dan membantu proses penindakan dugaan pelanggaran pemilu yang memerlukan dedikasi, taat pada peraturan, kerjasama, kejujuran, kesukaan pada pekerjaan dan tanggungjawab yang sangat berat.

Pemberian kompensasi oleh bawaslu kabupaten dan kota bertujuan untuk motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dan wewenang sebagai bagian dari pengawas pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, menjaga informasi yang bersifat rahasia, melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi, menjalin kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait untuk pencapaian tujuan, memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas, patuh dan taat terhadap standar operasional prosedur.

Dari uraian diatas pegawai dimaksud harus bisa melaksanakan pekerjaan dengan kesanggupan, mengamalkan dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam

pelaksanaan tugas dengan sasaran kerja pegawai, mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif untuk peningkatan kinerja, kualitas kerja organisasi, bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas, melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dan tidak melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan atau menurunkan citra instansi, jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar, bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan, menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap memiliki daya juang yang tinggi, tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Seiring berjalannya bawaslu kabupaten dan kota dalam melakukan pengawasan pemilu masih ditemukan ketidak maksimalan peran kinerja PPNPNS bawaslu se-tapanuli bahagian selatan, masih muncul masalah diskomunikasi dan ketidaktaatan kerja, diskomunikasi dengan unsur pimpinan bawaslu kabupaten dan kota atau yang disebut komisioner bawaslu masih sering terjadi sehingga menghambat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perannya sebagai fungsi fasilitasi, masalah yang berhubungan etos kerja termasuk ketaatan PPNPNS kabupaten dan kota untuk meningkatkan kinerja efisien dan efektif, kerja sama secara kooperatif antar unit kerja, inovasi kerja, kreatifitas, meminimalkan kesalahan kerja dengan sikap tidak menghargai waktu kerja termasuk tingkat kehadiran yang belum efektif mempengaruhi akselerasi pencapaian tujuan kerja bawaslu kabupaten dan kota, sikap kerja maksiamal dan kompetitif dalam melaksanakan tugas degan menunjukkan kepatuhan, ketaatan terhadap standar operasional prosedur

bawaslu belum maksimal ditunjukkan sehingga dalam pencapaian kinerja pengawasan pemilu belum sepenuhnya baik walaupun pada dasarnya setiap pekerjaan dapat terselesaikan. Pemberian kompensasi masih dianggap belum memenuhi ekspektasi mereka dalam melaksanakan tugas, ada kecenderungan sikap PPNPNS menunda-nunda waktu pekerjaan. Dari uraian diatas dapat ditemui bahwa ada indikasi kinerja PPNPNS bawaslu se-tapanuli bagian selatan belum maksimal dalam melaksanakan tugas, pemberian kompensasi yang dinilai masih kurang sehingga menimbulkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja yang beragam mencakup masalah-masalah seperti ketidaktepatan penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, dan rendahnya kerjasama dalam berbagai aspek.

Table 1.1
Masalah PPNPNS dengan Kinerja

No	Nama	Unit Asal	Alasan Keluar	Tahun Kerja		Keterangan
				Masuk	Keluar	
1	Rahmad Riady, SH	Bawaslu Kota Padangsidimpuan	Permintaan Sendiri	2018	2021	Bekerja sebagai staf Pengacara di RAN Law
2	Siti Kholijah	Bawaslu Kota Padangsidimpuan	Permintaan Sendiri	2018	2021	Keluarga Pindah dari Padangsidimpuan
3	Anwar Sadat Hasibuan	Bawaslu Kabupaten Padanglawas	Disiplin	2018	2022	Pemberian SP 1 dan SP 2, kemudian diberhentikan
4	Silfia Ainun Ritonga	Bawaslu Kabupaten Padanglawas Utara	Permintaan Sendiri	2018	2021	Diterima Di BRI Unit Padanglawas
5	Harun Saleh Harahap	Bawaslu Kabupaten Padanglawas Utara	Permintaan Sendiri	2018	2022	Terpilih Menjadi Kepala Desa Sosopan Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padanglawas Utara
6	Hafis Anwar	Bawaslu Kabupaten Mandailing Natal	Disiplin	2018	2021	Pemberian SP 1 dan SP 2, Kemudian Pemberhentian

Adapun alasan pemilihan PPNPNS sebagai subjek penelitian ini yaitu pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil pada bawaslu se-tapanuli bagian selatan karena PPNPNS bawaslu se-tapanuli bagian selatan memiliki peran krusial dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu. Tugas-tugas berat yang mereka hadapi, terutama di bawah tekanan dari masyarakat dan pemangku kepentingan pemilu, membuatnya menjadi fokus penelitian. Pemilihan PPNPNS sebagai subjek penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut tantangan yang dihadapi oleh kelompok pegawai ini dan dampak kompensasi terhadap kinerja mereka dalam menjalankan fungsi pengawasan tersebut dengan mengembangkan pemikiran secara kreatif, inovatif, kualitas kerja baik, bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas. PPNPNS bersikap dalam menjalankan tugas secara profesional, bertanggung jawab, tidak melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan atau menurunkan citra bawaslu, kejujuran, terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar, bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan, menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap memiliki daya juang yang tinggi.

Rudy Fachruddin menyebutkan jika kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh sebuah lembaga organisasi tersebut yang bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan

tujuan sebuah organisasi.¹ Menurut Rizka Damayanti kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menurut pendapat Simamora, kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.² Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut Siagian bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.³ Menurut Nitisemito bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, ada banyak factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan.⁴

¹ Rudy Fachruddin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 137.

² Rizka Damayanti, dkk, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 2.1 (2018), hlm. 78.

³ Siagian, S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2014), hlm. 67.

⁴ Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia* (Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 41.

Adapun konsep perspektif ekonomi tentang kompensasi, kinerja dan loyalitas. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (*musta'jir/ employer/majikan*) yang disepakati dengan akad ijarah. Kompensasi dalam Islam harus memenuhi prinsip-prinsip adil dan merata kepada semua pekerja tanpa memandang perbedaan agama, suku, ras, atau jenis kelamin, kompensasi harus diberikan sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Kompensasi harus diberikan dalam batas-batas yang wajar dan tidak memberatkan pihak manapun. Kompensasi harus diberikan secara berkeadilan, baik bagi pekerja maupun bagi majikan. Dalam perspektif ekonomi Islam, kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan adanya motivasi yang kuat dari pekerja.⁵

Motivasi kerja dalam Islam dapat berasal dari berbagai sumber, antara lain keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT dapat menjadi motivasi yang kuat bagi pekerja untuk bekerja dengan baik. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan sekunder, dapat menjadi motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan baik. Keinginan untuk meraih prestasi, baik prestasi individu maupun prestasi kelompok, dapat menjadi motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan baik. Keinginan untuk

⁵ Norman and others, 'Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam', 3.1, phlm. 103–23 (hlm. 117).

membantu orang lain, baik sesama pekerja maupun masyarakat luas, dapat menjadi motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan baik.⁶

Dalam perspektif ekonomi Islam, loyalitas merupakan sikap setia dan teguh pendirian yang ditunjukkan oleh pekerja kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas pekerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, antara lain menjaga kerahasiaan perusahaan, mengikuti peraturan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, berjuang untuk kemajuan perusahaan, menyebarkan kebaikan tentang perusahaan.⁷

Pada penelitian ini menggunakan kompensasi yang dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Serta kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan juga tunjangan hari raya. Loyalitas digunakan sebagai variabel mediasi dikarenakan terdapat hubungan erat antara kompensasi dan loyalitas dan berakibat kepada kinerja. Hal tersebut berdasar implikasi teori keseimbangan yang dikembangkan oleh Adams Wexley dan Yukl dimana individu akan menunjukkan kinerja optimal apabila benefit yang didapatkan dinilai cukup.

Gap research dari penelitian ini diantaranya adalah penelitian Mundazakir (2018),⁸ menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang

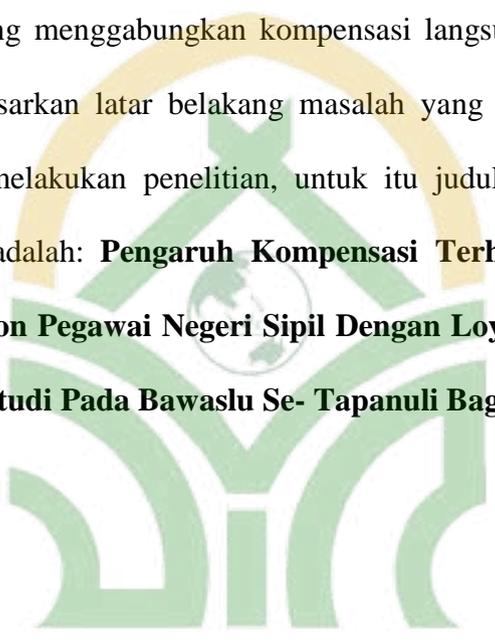
⁶ Elza Umiyarzi, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', 1.2 (2021), phlm. 245–56 (hlm. 250).

⁷ Mashuri, 'Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam', 9.1 (2020), phlm. 54–64 (hlm. 60).

⁸ Mundakir and Zainuri, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', 1.1 (2018), phlm. 37–48 (hlm. 40).

dilakukan oleh Istiana (2016)⁹ dan Rianda (2022).¹⁰ Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2020)¹¹, Rumere (2022)¹² dan Mahdi (2019)¹³ dimana mereka menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga menggunakan variabel intervening loyalitas dimana belum ada penelitian terdahulu menggunakan loyalitas sebagai variabel intervening yang menggabungkan kompensasi langsung dan tak langsung ke Kinerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian, untuk itu judul yang digunakan dalam penelitian ini adalah: **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan).**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

⁹ Istiani, H. C., 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi' (unpublished Tesis, PGRI Yogyakarta, 2016), hlm. 174.

¹⁰ Rianda, S., and Winarno, A., 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung', 9.2 (2022), phlm. 192–203 (hlm. 200).

¹¹ Nurhayati Manurung and Hasrudy Tanjung, 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara', 5.1 (2021), phlm. 75–89 (hlm. 80).

¹² Rumere, Pio, and Tampi, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado', 13.1 (2022), phlm. 1–6 (hlm. 6).

¹³ Ashabul Mahdi, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X' (unpublished Disertasi, Universitas Negeri Makassar, 2019), hlm. 55.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan diatas, Adapun identifikasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Kinerja PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian selatan belum maksimal, ada indikasi bahwa kompensasi yang diterima tidak cukup baik.
2. Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian selatan juga dinilai kurang, dapat dilihat dari 6 PPNPNS yang berhenti.
3. Terdapat 7 pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
4. Sebanyak 5 pegawai tercatat bekerja di luar jam kerja yang ditetapkan, menunjukkan ketidaksesuaian dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
5. Keseluruhan, 35 pegawai terlibat dalam masalah-masalah kinerja yang beragam, mencakup ketidaktepatan penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, dan rendahnya kerjasama dalam berbagai aspek.

C. Batasan Masalah.

Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih efektif, terarah serta dapat dikaji secara mendalam maka perlu adanya batasan masalah. Adapun batasan masalah yang diteliti yakni pada Pemberian Kompensasi yaitu meliputi Kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh dalam peningkatan kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening Kemudian Pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil atau disingkat dengan PPNPNS yang merupakan objek penelitian ini.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah konsep universal yang mengukur efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan individu karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, kinerja sebenarnya mencerminkan perilaku manusia dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan tindakan dan hasil sesuai dengan yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu meningkatkan target pekerjaan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan 6. Kehadiran ditempat Kerja 7. Kemampuan Kerja sama 	Ordinal
2	Kompensasi Langsung (X1)	Kompensasi langsung merujuk pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Intensif 3. Komunikasi 	Ordinal

		yang berdampak positif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi ini terjadi secara langsung karena terkait dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.		
3	Kompensasi Tidak Langsung (X2)	Kompensasi tidak langsung adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar elemen gaji pokok atau tunjangan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian Cuti 2. BPJS Ketenaga Kerjaan 3. BPJS Kesehatan 	
4	Loyalitas (Z)	Loyalitas merupakan respon yang diberikan oleh karyawan sebagai tanggapan terhadap segala hal yang mereka terima dari perusahaan yang menjadi tempat mereka bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada Organisasi 3. Kemauan untuk kerjasama 4. Rasa memiliki organisasi 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan 7. Kejujuran 	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta batasan-batasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi langsung terhadap Kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?
5. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?
7. Apakah ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

Bab V Penutup dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Berikut beberapa penelitian yang membahas mengenai judul penelitian yang kemudian dijadikan sebagai penunjang penyusunan tesis ini, sebagai berikut;

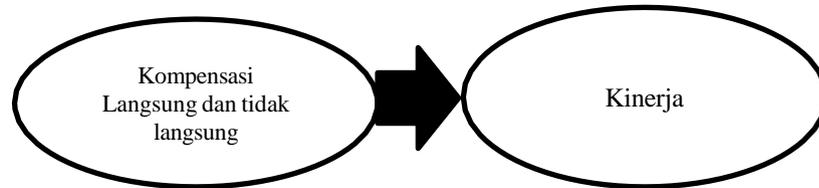
- a) Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.

Pertama, Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2016), dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Karyawan dan Kinerja karyawan, Studi pada AJB Bumiputra 1912 Cabang Celaket Malang, dimana Pengaruh Kompensasi langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Karyawan dan Kinerja karyawan, Studi pada AJB Bumiputra 1912 Cabang Celaket Malang,, dengan Kompensasi langsung (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_1), Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y_2).

Kedua, Mita D. Marlian, Tommy Parengkuan, Victor P.K. Lengkong (2016), Pengaruh Kompensasi finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non finansial Terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Manado, dimana Kompensasi Finansial Langsung (X₁), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂), Kompensasi non Finansial (X₃), Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil penelitian, Kesimpulan dari penelitian ini yaitu : Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, kompensasi Finansial Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, kompensasi Finansial Tidak Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, kompensasi Non Finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.

Ketiga, Wandi Zulkarnaen, Risa Herlina (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT Pranata Jaya Abadi, dengan variabel penelitian yaitu, Kompensasi Langsung (X₁) Kompensasi Tidak Langsung (X₂), Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi.

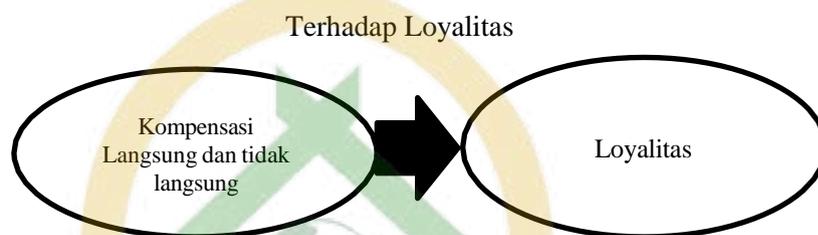
Gambar 1 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja



- b)** Pengaruh kompensasi tidak langsung dan tidak langsung terhadap Loyalitas
- Pertama, Windy Mardhotillar Putri (2023)*, dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening, dengan variabel penelitian yaitu Kompensasi (X), Loyalitas karyawan (Y), Etika bisnis islam (Y), dengan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, dengan hal menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk menciptakan loyalitas karyawan.
- Kedua, Ester Mawar Siagian (2015)*, dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan pada Siantar Hotel Parapat, dengan variabel penelitian yaitu, kompensasi tidak langsung (X) dengan loyalitas karyawan (Y), dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif antara kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat yang artinya jika variabel kompensasi tidak langsung meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.
- Ketiga, Ranti Emisa1, Andi Heru Susanto (2023)*, dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di PT Indo Husada Utama, dengan variabel penelitian kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y),

dengan hasil penelitian yaitu hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini yang menetapkan bahwa “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Indo Husada Utama” ditolak yang berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, akan tetapi variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Gambar 2 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung



c) Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja

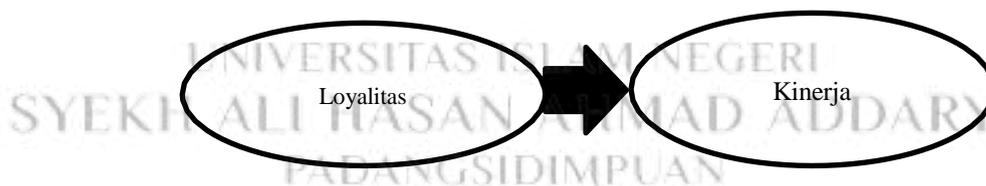
Pertama, Cintya Ribka Sampul (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Horison Hotels Jayapura, dengan variabel penelitian Loyalitas Karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil penelitian loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendah loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan pada Horison Hotels Jayapura.

Kedua, Riza Setyo Ningrum, M. Aji Luhur Pambudi (2021), dengan judul penelitian, Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020, dengan variabel penelitian Loyalitas karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y), peneliti menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih resign karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan

jabatan terhadap sesama karyawan, juga akibat kurangnya tekanan yang diberikan oleh pihak atasan perusahaan yang bisa memberikan dampak positif juga negatif terhadap karyawan sendiri dan kurangnya kedisiplinan pada diri setiap karyawan. Dan perlu adanya training agar terciptanya manajemen yang baik terhadap karyawan.

Ketiga, A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Elsita Lisnawati Guntar, I Putu Dedy Setiawan (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendana Indoparls Buleleng Bali, dengan variabel penelitian, kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), kinerja karyawan (Y), dengan hasil penelitian, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indoparls Buleleng Bali. Jadi, apabila seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

Gambar 3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja



- d)** Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas.

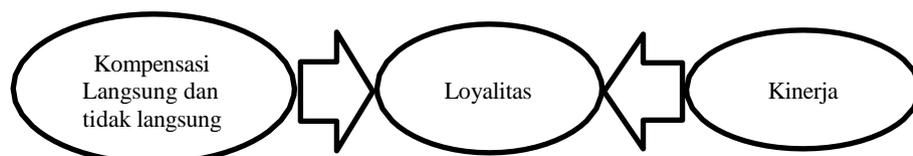
Pertama, Novian Wahyu Mahendra, Rita Meiriyanti (2023), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening, dengan variabel penelitian, kompensasi (X1), pelatihan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Loyalitas karyawan (Z) dengan

hasil penelitian yaitu Loyalitas karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kedua, Tarom (2019), dengan judul penelitian “ Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan, (Studi pada CV AL-ACHWAN), dimana Kinerja Karyawan (Y); Kompensasi (X1); Motivasi Kerja (X2); Loyalitas (Y), hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kedua, Siti Aminah, Umar Chadhiq (2020), dengan judul penelitian, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening, variabel penelitian, Kepuasan Kerja (X₁), Pemberian Kompensasi (X₂), Kinerja Individu (Y₁), Loyalitas (Y₂), dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas, pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas, kepuasan kerja dan pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja individu.

Gambar 4 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap kinerja melalui loyalitas



Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2016),	Pengaruh Kompensasi langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Karyawan dan Kinerja karyawan, Studi pada AJB Bumiputra 1912 Cabang Celaket Malang.	Kuantitatif	Kompensasi Langsung (X ₁), Kompensasi tidak langsung (X ₂), Kinerja Karyawan (Y).	Kompensasi langsung (X ₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y ₁), Variabel kompensasi tidak langsung (X ₂) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y ₂).
2	Mita D. Marlian, Tommy Parengkuan, Victor P.K. Lengkong (2016),	Pengaruh Kompensasi finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non finansial Terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Manado	Kuantitatif	Kompensasi Finansial Langsung (X ₁), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X ₂), Kompensasi non Finansial (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi Finansial Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Manado, kompensasi Finansial Tidak Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Manado, kompensasi Non Finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Manado
3	Wandi Zulkarnaen, Risa Herlina (2018),	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT Pranata Jaya Abadi	Kuantitatif	Kompensasi Langsung (X ₁) Kompensasi Tidak Langsung (X ₂), Kinerja Karyawan (Y),	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi
4	Windy Mardhotillar Putri (2023),	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Kompensasi (X), Loyalitas karyawan (Y), Etika bisnis islam (Y),	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, dengan hal menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan

					mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk menciptakan loyalitas karyawan
5	Ester Mawar Siagian (2015)	Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan pada Siantar Hotel Parapat	Kuantitatif	Kompensasi tidak langsung (X) dengan loyalitas karyawan (Y),	Terdapat korelasi positif antara kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat
6	Ranti Emisa1, Andi Heru Susanto (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di PT Indo Husada Utama	Kuantitatif	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y),	Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, akan tetapi variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
7	Cintya Ribka Sampul (2020)	Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Horison Hotels Jayapura,	Kuantitas	Loyalitas Karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y),	Dengan hasil penelitian loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendah loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan pada Horison Hotels Jayapura
8	Riza Setyo Ningrum, M. Aji Luhur Pambudi (2021)	Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020	Kuantitas	Loyalitas Karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y),	Hasil penelitian menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih resign karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan jabatan terhadap sesama karyawan
9	A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Elsita	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja	Kuantitas	Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas	Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Lisnawati Guntar, I Putu Deddy Setiawan (2022)	Karyawan pada PT. Cendana Indopearls Buleleng Bali,		Karyawan (X2), Kinerja Karyawan (Y),	kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng Bali.
10	Tarom dan Yuniawan (2019).	Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Kuantitatif	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y), Loyalitas (Z)	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi akan dapat meningkatkan loyalitas kerja, adanya loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
11	Novian Wahyu Mahendra, Rita Meiriyanti (2023)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Kompensasi (X1), pelatihan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Loyalitas karyawan (Z)	Hasil penelitian yaitu Loyalitas karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan
12	Siti Aminah, Umar Chadhiq (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Kepuasan Kerja (X ₁), Pemberian Kompensasi (X ₂), Kinerja Individu (Y ₁), Loyalitas (Y ₂),	Kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas, pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas, kepuasan kerja dan pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja individu.

2. Kerangka Teori

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Stacy Adam, bahwa manusia atau *person* di tempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil (*outcomes*) yang diperoleh. Mereka membandingkannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok yang lain atau dengan orang lain di luar organisasi dimana ia bekerja. Bila persepsi seseorang menganggap bahwa imbalan atau hasil yang ia peroleh tidak sesuai dengan usahanya atau input yang ia berikan pada organisasi, maka mereka termotivasi untuk menguranginya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.¹⁴ Adapun beberapa komponen dari teori keseimbangan di antaranya yaitu:¹⁵

- 1) *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- 2) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri,

¹⁴ Wexley-Yukl, *Organization Behavior & Personal Psychology* (Homewood, 1977), hlm. 157.

¹⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Gadjah Mada Pers, 2016), hlm. 75.

- 3) *Comparison person* adalah pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- 4) *Equity-in-equity* adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*linequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori Keseimbangan dalam Perspektif Islam

Teori keseimbangan atau keadilan menyatakan teori ini menekankan *bahwa* ego manusia berbeda-beda dan selalu ingin merasakan keadilan dalam pemberian hadiah ataupun sanksi yang diterima dalam setiap perilaku yang sama. Terdapat beberapa makna keadilan dalam perspektif Islam menurut Rangkuti,¹⁶ antara lain yaitu:

- 1) Adil berarti sama. Sama berarti tidak membedakan seseorang dengan yang lain. Persamaan yang dimaksud dalam konteks ini adalah persamaan hak.

¹⁶ Afifa Rangkuti, 'Keadilan Dalam Perspektif Islam', 1.2 (2018), phlm. 115–43 (hlm. 120).

- 2) Adil berarti seimbang. Contohnya apabila salah satu anggota tubuh kita berlebih atau berkurang dari kadar atau syarat yang seharusnya, pasti tidak akan terjadi keseimbangan (keadilan).
- 3) Adil berarti memperhatikan hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu pada setiap pemiliknya. Adil dalam hal ini bisa didefinisikan sebagai wadh al-syai'fi mahallihi (menempatkan sesuatu pada tempatnya). Lawannya adalah zalim, yaitu wadh' al-syai' fi ghairi mahallihi (menempatkan sesuatu tidak pada tempatnya). Pengertian keadilan seperti ini akan melahirkan keadilan sosial.
- 4) Adil yang dinisbatkan pada Ilahi. Semua wujud tidak memiliki hak atas Allah SWT. Keadilan Ilahi merupakan rahmat dan kebaikan-nya. Keadilannya mengandung konsekuensi bahwa rahmat Allah SWT tidak tertahan untuk diperoleh sejauh makhluk itu dapat meraihnya. Allah disebut qaa'iman bi al qisth (yang menegakkan keadilan).

c. Kompensasi

Dalam pencapaian segala target kerja organisasi membutuhkan sumber daya yang baik untuk menuntaskan target kerja, usaha tersebut distimulasi dengan bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai terhadap pegawainya. Salah satu cara organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja dan kinerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi, Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya

kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.¹⁷

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.¹⁸ Selain itu terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:¹⁹

- 1) Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- 2) Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Literasi tentang kompensasi juga dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain:

- 1) Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan- imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi;

¹⁷ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 78.

¹⁸ Mutiara S. Panggabean, hlm. 68.

¹⁹ Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bumi Aksara, 2007), hlm. 58.

- 2) Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu;²⁰
- 3) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²¹

Bentuk penghargaan tersebut diatas, masyarakat mengenali istilah kompensasi sama dengan gaji dan upah sering kita dengar dan menganggap keduanya adalah sama tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As'ad, gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya, semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.²²

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. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

²⁰ Dessler, G, *Human Resource Management*, 8th Edition (Prentice-Hall, 2000), hlm. 177.

²¹ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia* (Rabbani Press, 2001), hlm. 94.

²² As'ad, *Psikologi Perusahaan* (Liberty, 1995), hlm. 79.

Tunjangan, setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari raya.²³

Penghargaan atas usaha dan prestasi pegawai dalam menjalankan kerja tersebut maka upah, gaji dapat ia terima dalam bentuk Kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁴ Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar berbentuk barang.²⁵

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama organisasi dengan pegawai.²⁶

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan definisi lain menurut Wilson, sesuatu yang

²³ Bagus Supriyanto, 'FAKTOR-FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI PERTUMBUHAN ASET BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA SELAMA SATU DEKADE (2009-2018)', hlm. 79.

²⁴ Malayu S.P, hlm. 95.

²⁵ Farida Elmi, *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Mitra Wacana Media), hlm. 83.

²⁶ Handoko, T. Hani, hlm. 69.

diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.²⁷ Jenis kompensasi mempunyai tiga komponen antara lain.

- 1) Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi;
- 2) Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi;
- 3) Ganjaran non finansial (*non-financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi Langsung, terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif, Kompensasi Tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.²⁸ Kategori Kompensasi dapat dikategorikan yaitu:

- 1) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan; Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan;

²⁷ Malayu S.P, hlm. 103.

²⁸ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Raja Grafindo Persada), hlm. 75.

- 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- 3) Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Adapun beberapa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- 1) Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati;
- 2) Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
- 3) Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah;
- 4) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya;
- 5) Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karenaturm-over relatif kecil;

- 6) Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku;
- 7) Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;
- 8) Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan;

Adapun beberapa sistem pembayaran kompensasi pada umumnya yang diterapkan adalah:

- 1) Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan;
- 2) Sistem hasil (output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram;
- 3) Sistem borongan sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Peran kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas kinerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan pegawai malas bekerja, timbul keresahan dalam organisasi dan pada akhirnya aktifitas organisasi dapat terganggu,

sehingga kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, oleh karena itu diperlukan suatu pedoman yang tepat dalam penentuannya.²⁹

Pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan Loyalitas pegawai, melalui kompensasi organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kompensasi yang cukup maka pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan berarti pegawai tersebut akan dapat memperoleh ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka semakin tinggi kompensasi yang didapatkan pegawai maka dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:³⁰

- 1) Menghargai prestasi kerja dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi;
- 2) Menjamin keadilan dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing- masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja;
- 3) Mempertahankan karyawan dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini

²⁹ Agung Prihantoro, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan', 2.3 (2015), hlm. 135.

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2011), hlm. 35.

berarti mencegah 10 keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan;

- 4) Mempunyai karyawan yang bermutu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik;
- 5) Pengendalian biaya dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru;
- 6) Memenuhi Peraturan-Peraturan Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya:³¹

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar;
- 2) Kemampuan dan Kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan

³¹ Malayu S.P, hlm. 110.

- dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil;
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil;
 - 4) Produktivitas kerja karyawan jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka komepensasinya kecil;
 - 5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang;
 - 6) Biaya hidup/*cost of living*, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung;
 - 7) Posisi jabatan karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh

gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula;

- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi nya kecil;
- 9) Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

Adapun beberapa indikator-Indikator Kompensasi Menurut Rivai antara lain:³²

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konskuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan;

³² Rivai Veithzal, hlm. 48.

- 2) Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan;
- 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay performance plan*);
- 4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya: Fasilitas fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

d. Kinerja

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³ Sedangkan menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

³³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 151.

kesungguhan serta waktu.³⁴ Kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh menurut beberapa pakar yaitu:

- 1) Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan;
- 2) Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu;
- 3) Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-

³⁴ Malayu S.P, hlm. 75.

tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³⁵

Lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negative yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.³⁶

³⁵ Hariandja Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002), hlm. 78.

³⁶ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', 21.2 (2019), phlm. 135–50 (hlm. 145).

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:³⁷

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah

³⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, STIE YPKN), hlm. 143.

yang berkaitan.³⁸ Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:³⁹

- a) Mampu meningkatkan target pekerjaan;
- b) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
- c) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
- d) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
- e) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Dalam mengukur kualitas kinerja suatu pekerjaan tidak selalu melihat fisik atau volume pekerjaan tersebut akan tetapi bagaimana menciptakan kerja sama yang baik dalam mencapai target kerja sehingga menimbulkan kinerja positif. Kedisiplinan, komunikasi hubungan kerja antar bidang, kemampuan kerja dan menghargai posisi-posisi dalam bidang pekerjaan atau jabatan. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:⁴⁰

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran;
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu;

³⁸ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 145.

³⁹ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 146.

⁴⁰ Dessler, G, hlm. 145.

- e) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi dan dia menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:⁴¹

- a) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target- target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya, kinerja adalah akumulasi

⁴¹ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 148.

hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.⁴² Deskripsi komponen kinerja yang dianggap penting yaitu:⁴³

- a) Tujuan, tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.
- b) Ukuran, ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
- c) Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel, tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d) Menurut Hasibuan, memberikan pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.⁴⁴

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan

⁴² Robbins, Stephen P and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat, 2014), hlm. 56.

⁴³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 71.

⁴⁴ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 149.

standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.⁴⁵

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati Bersama.⁴⁶

Indikator-Indikator Pengukuran Kinerja Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:⁴⁷

- a) Kualitas Kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

⁴⁵ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 150.

⁴⁶ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 136.

⁴⁷ Robbins, S. P, *Funndamentals of Management* (Person Education, 2017), hlm. 61.

- c) Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f) Komitmen Kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam membangkitkan gairah kerja pegawai yang akhirnya target kinerja yang ditetapkan organisasi tercapai dapat dipicu dengan pemberian kompensasi yang layak bagi para pegawai oleh organisasi adalah satu bentuk hubungan berpengaruh Kompensasi dengan peningkatan kinerja.⁴⁸

e. Loyalitas.

Kemampuan dan keinginan seseorang untuk mencintai dan menghormati lembaga dimana ia bekerja menjadi hal yang penting bagi organisasi demi menjaga eksistensi organisasi tersebut, loyalitas menjadi salah satu kunci bagi organisasi.

⁴⁸ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 137.

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbin, loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.⁴⁹

Loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja sehingga organisasi dapat dipercaya oleh masyarakat.⁵⁰

Loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan

⁴⁹ Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 138.

⁵⁰ Sudimin. T, 'Whistleblowing: Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik', 12.11 (2003), phlm. 3-8 (hlm. 5).

kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja, jadi loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu yang diperlukan.⁵¹

Loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang.⁵² Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.⁵³ Loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.⁵⁴ Loyalitas sebagai bentuk pengabdian dan kesetiaan seseorang terhadap organisasinya, pencurahan pikiran, ide, inovasi dan tenaga adalah bentuk perhatian, pembelaan yang sungguh-sungguh terhadap organisasinya.

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

⁵¹ Sudimin. T, hlm. 6.

⁵² Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, hlm. 137.

⁵³ Siswanto Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Bumi Aksara, 2005), hlm. 135.

⁵⁴ Agustian Ary Ginanjar, *ESQ (Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Spiritual)* (Arga, 2001), hlm. 35.

Jadi loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu yang diperlukan, maka loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang.⁵⁵

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.⁵⁶ Loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut maka loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.⁵⁷ Loyalitas dalam pandangan beberapa ahli, antara lain:⁵⁸

- 1) Reichheld, berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi dan loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap organisasi maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan organisasi. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.
- 2) Menurut Poerwadarminta, loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada

⁵⁵ Sudimin. T, hlm. 68.

⁵⁶ Siswanto Bejo, hlm. 78.

⁵⁷ Agustian Ary Ginanjar, hlm. 72.

⁵⁸ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 4th edn (Ghalia Indonesia), hlm. 71.

seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

- 3) Steers & Porter, mengemukakan loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.
- 4) Robbins mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.
- 5) Purwopoespito, mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Dari pandangan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan organisasi tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi. Aspek loyalitas menurut Saydam dalam adalah sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Ketaatan atau kepatuhan, Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup/ tidak melanggar larangan yang ditentukan;
- 2) Bertanggung jawab ditandai dengan 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;
- 3) Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan;
- 4) Kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Indikator loyalitas kerja sebagai berikut:⁶⁰

⁵⁹ Hendra Kurniawan and Arasy Alimudin, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)', 1.2 (2015), phlm. 1–13 (hlm. 10).

⁶⁰ Hendra Kurniawan and Arasy Alimudin, hlm. 11.

- a) Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan;
 - b) Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang- barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain;
 - c) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi;
 - d) Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.
- Simamora, mengemukakan ada tiga faktor sebagai alasan loyalitas kerja antara lain:⁶¹

- 1) Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: Gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan;
- 2) Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti: Pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang

⁶¹ Henry Simamora, *Manajemen Pemasaran Internasional* (Salemba Empat, 2000), hlm. 75.

membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja;

- 3) Faktor spiritual yang menyangkut kebutuhan rohani seperti: kepuasan rohani, pekerjaan yang bersifat rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani. Selanjutnya timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor.⁶²

Karakteristik pribadi, yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;

- 1) Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 2) Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 3) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/ organisasi, meliputi sikap positif terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

⁶² Porter, L.W. and Steers, R.M., *Employee Organization Link Ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover* (Academic Press, 1982), hlm. 171.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor rasional seperti gaji, bonus dan jenjang karir. Faktor emosional seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung dan faktor spiritual menyangkut kebutuhan rohani seperti kebebasan untuk melakukan ibadah.

Loyalitas pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sehingga seorang yang memiliki loyalitas dalam bekerja bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang dicintai dan disenangi olehnya.

Sikap loyalitas dalam organisasi diperlukan agar pegawai dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pegawai untuk memilih bekerja lembur, bekerja pada akhir pekan dan pindah ke lokasi lainnya untuk loyal pada pekerjaannya.⁶³

Tindakan loyalitas dalam tim dapat diwujudkan dengan cara melakukan kerja sama yang merupakan tujuan tim dan kemauan untuk mengeluarkan jumlah energi yang luar biasa untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Anggota tim yang efektif menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang intens untuk tim serta bersedia melakukan apa pun untuk membantu tim mereka berhasil.

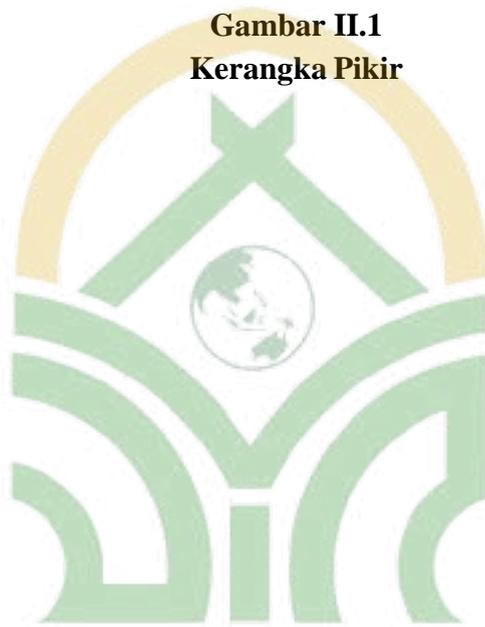
Apabila organisasi sudah mendapatkan loyalitas dari pegawainya, maka sepatutnya organisasi memberikan timbal balik yang baik yaitu

⁶³ Bob Sabran and Devri Bardani P, *Manajemen* (Erlangga, 2016), hlm. 135.

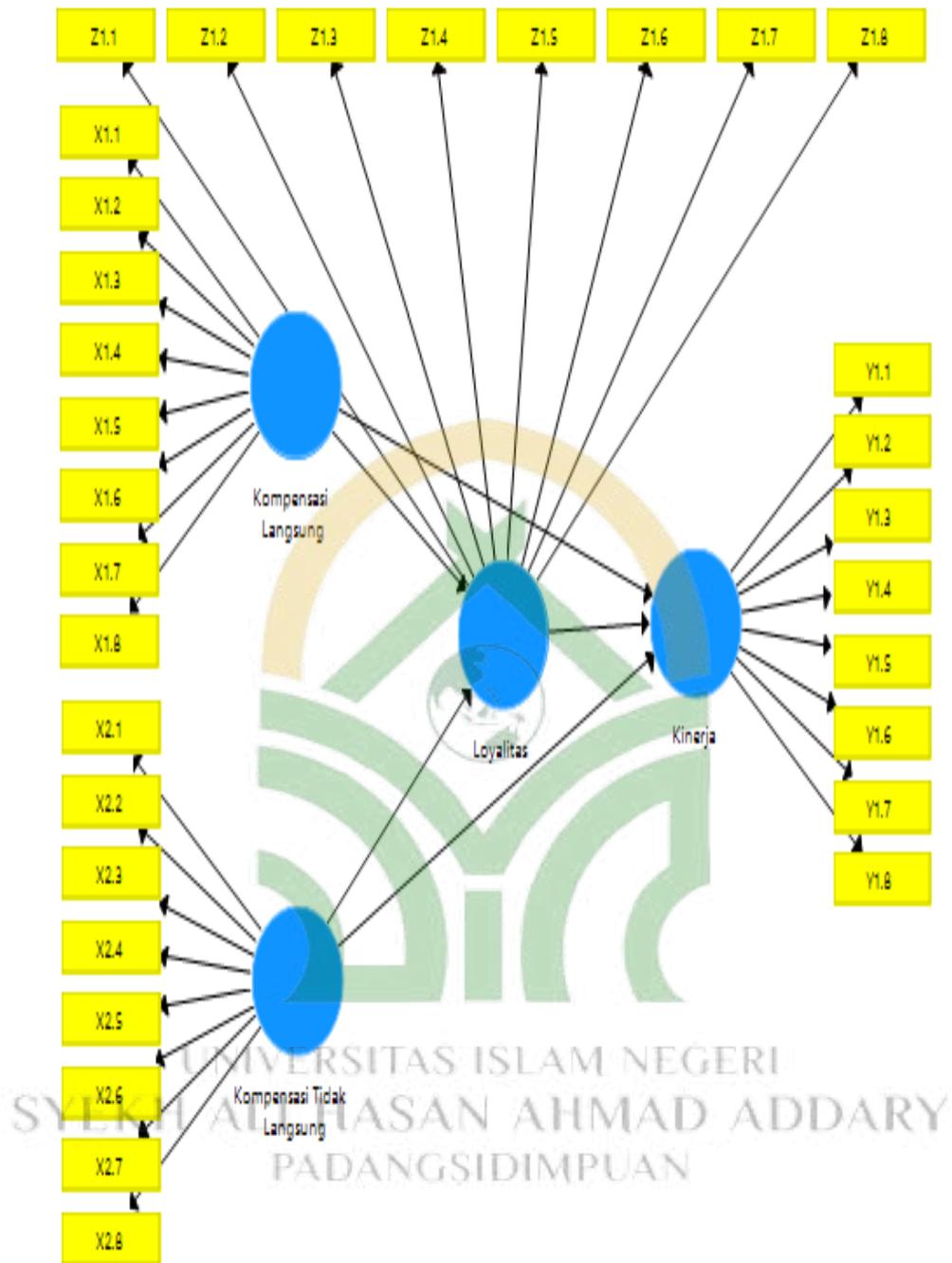
berupa reputasi dan karir yang stabil serta kompensasi yang cukup, sehingga kepuasan kerja yang didapatkan pegawai dapat menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan dan organisasi.

B. Kerangka Pikir

Gambar II.1
Kerangka Pikir



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN



C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶⁴ Berdasarkan pustaka sebelumnya maka peneliti mencoba untuk merumuskan hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis hipotesis pengaruh yang dirumuskan antara lain:

H₁: Ada pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₂: Ada pengaruh pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₃: Ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₄: Ada pengaruh pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₅: Ada pengaruh pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₆: Ada pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, 2nd edn (Alfabeta, 2022), hlm. 93.

H₇: Ada pengaruh kompensasi tidak langsung kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Bawaslu se-Tapanuli Bagian Selatan yakni, Kota Padangsidimpuan, Kabupaten Tapanuli Selatan, Padanglawas, Padanglawas Utara dan Mandailing Natal. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 3 Januari 2024 sampai 3 Februari 2024.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji teori, menyajikan fakta atau mendeskripsikan statistik, menunjukkan hubungan antar variabel, ada yang mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.⁶⁵ Sedangkan penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk memunculkan fakta, situasi, variabel dan fenomena yang sedang terjadi ketika penelitian dilakukan dan menyajikannya sebagaimana adanya.⁶⁶ Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menggunakan pengukuran dengan angka dan dianalisis dengan menggunakan alat bantu Smart PLS.

⁶⁵ M. Subana Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (CV Pustaka Setia, 2011), hlm. 25.

⁶⁶ M. Subana Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (CV Pustaka Setia, 2011), hlm. 26.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristiknya tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.⁶⁷ Adapun populasi yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Pada Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono “sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”.⁶⁸ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto “jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”.⁶⁹ Sehingga dari pengertian yang telah dijelaskan di atas maa dapat ditarik kesimpulan jika sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat dijadikan objek penelitian dan jika populasi kurang dari 100 maka lebih baik jika mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Adapun dalam melakukan penarikan sampel

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, hlm. 115.

⁶⁸ Sugiyono, hlm. 116.

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Rineka Cipta, 2002), hlm. 174.

dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:⁷⁰

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,1^2)}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,01)}$$

$$n = \frac{135}{1 + 1,35}$$

$$n = \frac{135}{2,35} = 57,44$$

Jadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 57,44 sampel dan di genapkan menjadi 58 sampel dari keseluruhan 58 populasi.

Dimana:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH AL-HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kesalahan yang diterima 10% (0,1)

Maka dapat disimpulkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah minimal 58 sampel. Peneliti menggunakan teknik *purposive sample* dalam menentukan kriteria sampel di dalam penelitian ini.

⁷⁰ Riyanto Slamet and Hatmawan Andhita Aglis, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (CV Budiutama, 2020), hlm. 13.

Purposive sample adalah mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas tujuan tertentu dalam pengambilannya.⁷¹ Pengambilan sampel ini didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat, atau karakteristik tertentu. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti melakukan penggolongan terhadap responden yang akan dijadikan sampel di dalam penelitian ini. Adapun kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. PPNPNS yang Mempunyai SK dari Bawaslu
2. PPNPNS yang berada di Bawaslu Tapanuli Bagian Selatan
3. PPNPNS yang menerima Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung dari Bawaslu

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang digunakan untuk dipilih dan digunakan oleh penelitian dalam memperoleh informasi dari objek penelitian, sehingga kegiatan menjadi sistematis dan mudah.⁷²

Instrumen pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah dengan memperoleh keterangan mengenai sikap responden terhadap suatu

⁷¹ 'Hasibuan et al. - Effects of Auditor Quality on Market-Based and Acc.Pdf', hlm. 209.

⁷² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Rineka Cipta, 2003), hlm. 134.

keadaan, hal ini dilakukan sebagai salah satu cara peneliti untuk melakukan pengumpulan data sebelum penelitian ini dilakukan. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data terkait dengan variabel yang diteliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Pada Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan yang berjumlah 58 responden.

2. Angket/Kuesioner

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁷³ Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat umum digunakan dalam penelitian dan survei. Angket terdiri dari seperangkat pertanyaan tertulis yang disediakan kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan.

Angket digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian atau survei. Variabel yang ingin diteliti harus jelas ditentukan dan pertanyaan-pertanyaan yang relevan harus dirumuskan sesuai dengan variabel tersebut. Pertanyaan dalam angket harus dirumuskan dengan jelas dan mudah dipahami oleh responden. Bahasa yang digunakan harus sederhana dan tidak ambigu. Skala yang digunakan harus sesuai dengan tujuan penelitian dan variabel yang diteliti. Angket dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Alfabeta, 2017), hlm. 199.

sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan oleh peneliti.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Skala pengukurannya adalah skala likert, sebagai skala pengukuran sikap yang dibuat dalam bentuk *checklist*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷⁴ Adapun skor yang ditetapkan pada angket ini adalah:

Tabel III. 1
Skor Atas Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	7	1
Setuju (S)	6	2
Agak Setuju (AS)	5	3
Netral (N)	4	4
Agak Tidak Setuju (STS)	3	5
Tidak Setuju (TS)	2	6
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7

Angket dalam penelitian ini yaitu angket tentang lokasi, pengetahuan produk, dan promosi perbankan syariah yang disebarakan kepada masyarakat Desa Pudun Julu. Adapun kisi-kisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Angket

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
Kompensasi Langsung (X1)	1. Gaji 2. Intensif	1, 2 3, 4,5

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (CV. Alfabeta, 2006), hlm. 200.

	3. Komunikasi	6, 7, 8
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	1. Pemberian Cuti 2. BPJS Ketenaga Kerjaan 3. BPJS Kesehatan	1, 2 3, 4, 5, 6, 7, 8
Loyalitas (Z)	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada Organisasi 3. Kemauan untuk kerjasama 4. Rasa memiliki organisasi 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan 7. Kejujuran	1, 2, 3, 4,5, 6, 7, 8, 9, 10
Kinerja Pegawai (Y)	1. Mampu meningkatkan target pekerjaan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan 6. Kehadiran ditempat Kerja 7. Kemampuan Kerja sama	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan multivariat yang menggunakan lebih dari dua variabel untuk menganalisis statistik penelitian.

Analisis multivariat PLS termasuk analisis statistik untuk penelitian yang menggunakan lebih dari dua variabel. PLS adalah metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketidak terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data hilang (*missing value*) dan multikolinieritas.⁷⁵

⁷⁵ Hamid dan Anwar, *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian* (PT. Inkubator Penulis Indonesia, 2019), hlm. 35.

Kalkulasi PLS menggunakan *Algorithm* dan *Bootstraping*. Penggunaan Smart PLS dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen.

1. Analisis Model Luar (*Outer Models*)

Model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten konstruksi dan indikatornya adalah model luar. Hubungan faktor-faktor ini dengan teori pengukuran. Berikut merupakan kriteria outer model:

Tabel III.3
Dasar Pengambilan Keputusan Outer Model

Evalulasi	Kriteria
1. <i>Convergent Validity Loading Factor</i>	<i>Outer Loading</i> $\geq 0,7$
2. AVE (<i>Average Varians Extracted</i>)	$\geq 0,5$
3. <i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i> ≥ 0.60
4. Uji Reliabilitas	$\geq 0,6$

Berdasarkan tabel III.2 yang disajikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. *Convergent Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa indikator-indikator dari sebuah variabel seharusnya berkorelasi tinggi.⁷⁶ Nilai *Convergent* dilihat dari nilai loading sebesar 0,70.
- b. *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai AVE digunakan untuk mengetahui nilai validitas suatu konstruk. Suatu variabel dikatakan valid apabila nilai AVE $\geq 0,50$.

⁷⁶ Imam Ghozali, *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Badan Penelitian Universitas Deponegoro, 2014), hlm. 45.

- c. *Discriminant Validity* adalah untuk melihat apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Dalam melihat *discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*
- d. Uji Reliabilitas dengan *Composite Reliability* digunakan untuk menguji reliabilitas suatu variabel. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,6 masih dapat diterima.⁷⁷

2. Analisis Antar Variabel (*Inner Models*)

Inner model (inner relation. Struktural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substansif.⁷⁸ Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk prediktive relevance, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substansif.⁷⁹

Tabel III.4
Dasar Pengambilan Keputusan Inner Model

Evaluasi	Kriteria
1. <i>Coefficient Of Determination</i> (R^2)	Baik (0,67), Moderat (0,33), Lemah (0,19),
2. <i>Effect Size</i> (f^2)	Semakin besar f^2 , semakin besar pengaruhnya.
3. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	Q^2 semakin mendekati 1, maka model dapat memprediksi berdasarkan data.

⁷⁷ Imam Ghozali, hlm. 45.

⁷⁸ Anuraga G. Sulistiyawan and Munadhiroh, 'Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) Di Jawa Timur', hlm. 258.

⁷⁹ Imam Ghozali, hlm. 42.

Berdasarkan tabel dasar pengambilan keputusan yang telah disajikan di atas, maka dapat dijelaskan:

- 1) *Coefficient of determination (R^2)*, nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil R^2 sebesar 0,67 (baik), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).⁸⁰
- 2) *Effect size (f^2)*, Pengujian ini untuk memprediksi pengaruh dari variabel tertentu terhadap variabel lainnya dalam struktur model. Standar pengukuran yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (menengah), dan 0,35 (besar).⁸¹
- 3) *Predictive Relevance (Q^2)*, pengujian ini menggunakan metode blindfolding untuk membuktikan bahwa variabel tertentu yang digunakan dalam suatu model yang memiliki keterkaitan secara prediktif (*predictive relevance*) dengan variabel lainnya dengan ambang batas pengukuran di atas nol.⁸²

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Nilai t-test di dapat dengan metode *bootstrapping* menggunakan uji *two-tailed* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian atau pengaruh antara variabel.⁸³ Apabila nilai t-test >1,96 maka hipotesis dapat dikatakan diterima. Sehingga kriteria

⁸⁰ Imam Ghozali, hlm. 42.

⁸¹ Imam Ghozali, hlm. 43.

⁸² Imam Ghozali, hlm. 42.

⁸³ Hermailini & Sulistiyowati Ernawati, 'Penerapan DeLone and McLean Model Untuk Mengukur Kesuksesan Aplikasi Akademik Mahasiswa Berbasis Mobile', *IKRA-ITH Informatika*, 5.18 (2021), hlm. 61.

penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t -statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika $p < 0,05$.

Tabel III.5
Dasar Pengambilan Keputusan Hipotesis

Evaluasi	Kriteria
<i>Signifikansi (2-tailed)</i>	t-value 1.65 (signifikansi level= 10%), 1.96 (signifikansi level= 5%), dan 2.58 (signifikansi level= 1%)

Uji hipotesis untuk outer model dengan indikator reflektif dilakukan dengan melihat nilai t -statistik outer dan dibandingkan dengan nilai t -tabel= 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika t -statistik $> t$ -tabel maka indikator reflektif valid dan reliabel sebagai pengukur konstruk. Selanjutnya, uji hipotesis untuk inner model dilakukan dengan melihat nilai t -statistik, jika t -statistik $> t$ -tabel maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Wilayah Kerja Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan

Adapun sebaran wilayah kerja Bawaslu Se-Tapanuli Selatan dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut:

Tabel IV.1
Sebaran Wilayah Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan

No	Kabupaten/Kota	Wilayah Kerja Pengawasan Pemilu			Jumlah Penduduk
		Kecamatan	Desa	Kelurahan	
1	Kota Padangsidimpuan	6	42	37	228.429
2	Kabupaten Tapanuli Selatan	14	37	211	303.428
3	Kabupaten Padanglawas	15	303	1	257.434
4	Kabupaten Padanglawas Utara	12	386	2	268.158
5	Kabupaten Mandailing Natal	23	377	27	480.911

Total wilayah kerja pengawasan pemilu oleh Bawaslu di Tapanuli Bagian Selatan meliputi 70 kecamatan, 1.145 desa, dan 278 kelurahan, dengan jumlah penduduk keseluruhan sebesar 1.538.360 orang. Tugas Bawaslu di wilayah ini mencakup pengawasan terhadap proses pemilu di masing-masing kecamatan, desa, dan kelurahan untuk memastikan pemilu berjalan dengan jujur dan adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Sejarah Bawaslu Kabupaten dan Kota Se- Tapanuli Bahagian Selatan

Badan pengawas pemilihan umum atau lebih sering di sebut BAWASLU, dibentuk berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang penyelenggara pemilihan umum, sebagai lembaga pengawas pemilu untuk mengawasi tahapan penyelenggaraan pemilu, menerima pengaduan serta menangani kasus pelanggaran administratif pemilu serta pelanggaran pidana pemilu

Istilah pengawasan pemilu baru muncul pada era tahun 1980, kelembagaan pengawas pemilu baru muncul pada pelaksanaan pemilu 1982, pada era reformasi, tuntutan pembentukan penyelenggara pemilu yang bersifat mandiri dan bebas dari kooptasi penguasa semakin menguat., untuk itulah dibentuk sebuah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat independen yang diberi nama komisi pemilihan umum (KPU). Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasi campur tangan penguasa dalam pelaksanaan pemilu mengingat penyelenggara pemilu sebelumnya, yakni LPU, merupakan bagian dari kementerian dalam negeri (sebelumnya departemen dalam negeri). Di sisi lain lembaga pengawas pemilu juga berubah nomenklatur dari panwaslak pemilu menjadi panitia pengawas pemilu (Panwaslu).

Perubahan mendasar terkait dengan kelembagaan pengawas pemilu baru dilakukan melalui Undang-undang nomor 12 tahun 2003, menurut Undang-undang ini dalam pelaksanaan pengawasan pemilu dibentuk

sebuah lembaga *ad hoc* (kepanitiaan tidak tetap) terlepas dari struktur komisi pemilihan umum yang terdiri dari panitia pengawas pemilu, panitia pengawas pemilu provinsi, panitia pengawas pemilu kabupaten dan kota, dan panitia pengawas pemilu kecamatan.

Dinamika kelembagaan pengawas Pemilu ini ternyata masih berjalan dengan terbitnya Undang-undang nomor 7 tahun 2017 tentang Pemilu, yang kembali menguatkan kelembagaan ini dengan mengharuskan Pembentukan Bawaslu kabupaten dan kota permanen (tetap) paling lambat setahun sejak tanggal disahkan Undang-undang ini pada 16 Agustus 2017, ditambah dengan kewenangan baru untuk menindak serta memutuskan pelanggaran dan proses sengketa Pemilu, berdasarkan Perpres nomor 68 tahun 2018 yang ditandatangani per tanggal 16 Agustus Panwaslu tingkat kota/kabupaten menjadi Bawaslu tingkat kota/kabupaten.

3. Tugas Fungsi dan Wewenang Bawaslu Kab/Kota

Adapun tugas, fungsi dan wewenang Bawaslu Se-Tapanuli Selatan dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2
Tugas Fungsi dan Wewenang Bawaslu Kab/Kota

No	Tugas	Wewenang	Kewajiban
1	Melakukan pencegahan dan penindakan terhadap Pelanggaran Pemilu dan Sengketa proses Pemilu	Menerima dan menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan dugaan adanya pelanggaran Pemilu	Bersikap adil dalam menjalankan tugas dan wewenang;

2	Mengawasi persiapan Penyelenggaraan Pemilu	Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran, administrasi Pemilu;	Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Pengawas Pemilu pada sesuai tingkatan
3	Mencegah terjadinya praktik politik uang	Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran politik uang	Menyampaikan laporan hasil pengawasan [tahapannya Pemilu secara periodik dan/atau berdasarkan kebutuhan kepada Bawaslu
4	Mengawasi netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia	Menerima, memeriksa, memediasi atau mengadjudikasi, dan memutus penyelesaian sengketa proses Pemilu;	Mengawasi pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih secara berkelanjutan yang ditalukan oleh KPU dengan memperhatikan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5		Merekomendasikan kepada instansi yang bersangkutan mengenai hasil pengawasan terhadap netralitas aparatur sipil-negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia	Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan perundangundangan

6		Mengoreksi putusan dan rekomendasi Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota apabila terdapat hal yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangundangan	
---	--	--	--

Tugas utama Bawaslu adalah melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu. Untuk itu, Bawaslu memiliki wewenang menerima dan menindaklanjuti laporan terkait dugaan pelanggaran pemilu. Dalam menjalankan tugasnya, Bawaslu harus bersikap adil. Bawaslu juga bertugas mengawasi persiapan penyelenggaraan pemilu dan memiliki wewenang memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran administrasi pemilu. Selain itu, Bawaslu berkewajiban melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pengawas pemilu pada setiap tingkatan. Untuk mencegah terjadinya praktik politik uang, Bawaslu dapat memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran politik uang. Bawaslu juga wajib menyampaikan laporan hasil pengawasan tahapan pemilu secara periodik atau berdasarkan kebutuhan kepada Bawaslu pusat.

Bawaslu bertugas mengawasi netralitas aparatur sipil negara, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugas ini, Bawaslu memiliki wewenang menerima, memeriksa, memediasi atau mengadjudikasi, dan memutus penyelesaian sengketa proses pemilu. Mereka juga dapat

merekomendasikan kepada instansi terkait hasil pengawasan terhadap netralitas aparatur sipil negara, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Bawaslu memiliki kewajiban mengawasi pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih secara berkelanjutan yang dilakukan oleh KPU dengan memperhatikan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, Bawaslu juga dapat mengoreksi putusan dan rekomendasi Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota jika terdapat hal yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bawaslu juga harus melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4. Tugas dan Fungsi PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan

Adapun tugas dan fungsi PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Selatan dapat dilihat dalam tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3

Tugas dan Fungsi PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan

No	PPNPNS Bidang	Tupoksi
1	Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu Sekretariat Bawaslu Kabupaten kota dalam pembukuan administrasi keuangan; 2. Membantu mendokumentasikan transaksi keuangan; 3. Membantu membuat surat perjalanan dinas dan surat tugas; 4. Membuat daftar absensi kehadiran staf dan Komisioner; 5. Membantu dan menyimpan LPJ keuangan baik tingkat Kabupaten dan Kecamatan; 6. Melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan Pimpinan ataupun Koordinator Sekretariat Bawaslu

		Kabupaten Kota
2	Organisasi dan Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kota dalam hal administrasi kepegawaian; 2. Menyimpan seluruh dokumentasi surat masuk dan surat keluar serta mendokumentasikan seluruh kegiatan; 3. Membantu Komisioner Bawaslu Kabupaten Kota divisi SDM dan Organisasi; 4. Melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan Pimpinan ataupun Koordinator Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kota
3	Pengawasan, Hubungan Antar Lembaga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu koordinator divisi Pengawasan dan hubungan antar lembaga Bawaslu Kabupaten Kota dalam melakukan pengawasan seluruh tahapan pemilu; 2. Melakukan pencegahan terhadap seluruh potensi pelanggaran Pemilu; 3. Membuat laporan berkala seluruh tahapan hasil pengawasan Pemilu; 4. Melakukan inventarisasi data-data pelanggaran Pemilu; 5. Membantu koordinator divisi Pengawasan dan Hubungan antar lembaga dalam membuat laporan akhir pengawasan pemilu; 6. Melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan Pimpinan ataupun Koordinator Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kota
4	Hukum, Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu koordinator divisi Penindakan pelanggaran Bawaslu Kabupaten Kota dalam hal administrasi penanganan pelanggaran; 2. Inventarisasi data-data pelanggaran Pemilu; 3. Ikut serta dalam pelaksanaan klarifikasi terhadap penanganan pelanggaran Pemilu; 4. Melaporkan penanganan pelanggaran secara berkala; 5. Membantu proses penanganan pelanggaran di sentra gakkumdu;

		<ol style="list-style-type: none"> 6. Membantu pelaksanaan persidangan sengketa proses Pemilu; 7. Membantu divisi Penindakan dalam membuat kajian dugaan pelanggaran Pemilu; 8. Mengarsipkan dan melaporkan semua data Penanganan Pelanggaran Bawaslu Kabupaten Kota; 9. Melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan Pimpinan ataupun Koordinator Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kota
--	--	---

Bidang Keuangan memiliki beberapa tanggung jawab, yaitu membantu Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota dalam pembukuan administrasi keuangan, mendokumentasikan transaksi keuangan, membuat surat perjalanan dinas dan surat tugas, serta membuat daftar absensi kehadiran staf dan komisioner. Selain itu, mereka bertanggung jawab untuk menyimpan laporan pertanggungjawaban (LPJ) keuangan baik di tingkat kabupaten maupun kecamatan, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau koordinator sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota.

Bidang Organisasi dan Sumber Daya Manusia bertugas membantu Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota dalam administrasi kepegawaian, menyimpan seluruh dokumentasi surat masuk dan keluar serta mendokumentasikan seluruh kegiatan. Mereka juga membantu Komisioner Bawaslu Kabupaten/Kota divisi SDM dan Organisasi, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau koordinator sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota.

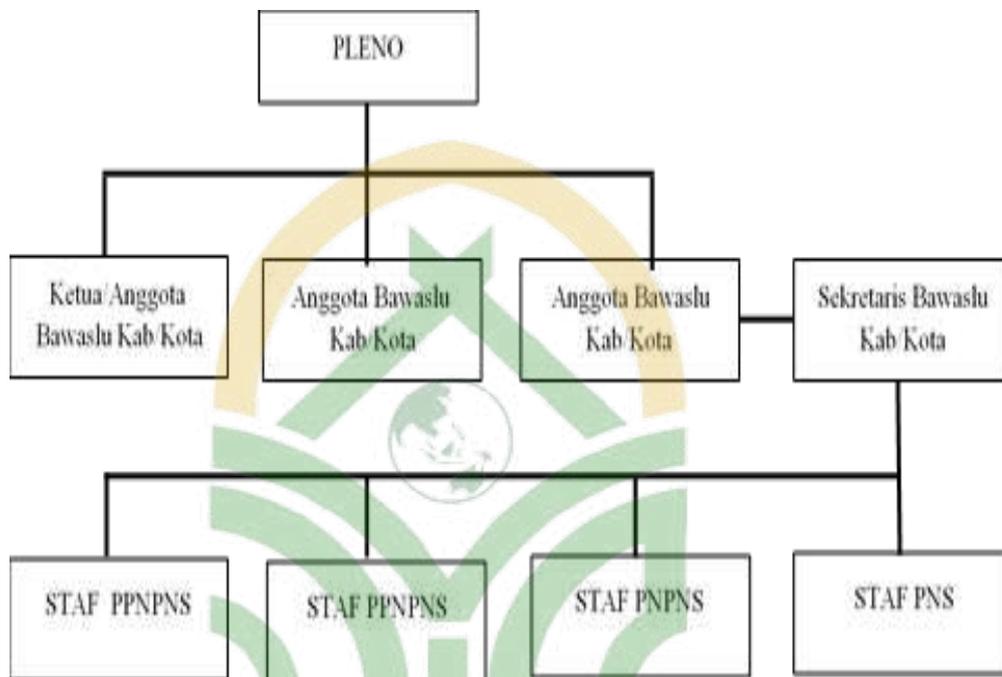
Bidang Pengawasan dan Hubungan Antar Lembaga bertanggung jawab membantu koordinator divisi pengawasan dan hubungan antar lembaga Bawaslu Kabupaten/Kota dalam melakukan pengawasan seluruh tahapan pemilu, melakukan pencegahan terhadap seluruh potensi pelanggaran pemilu, serta membuat laporan berkala seluruh tahapan hasil pengawasan pemilu. Mereka juga melakukan inventarisasi data-data pelanggaran pemilu, membantu koordinator divisi pengawasan dan hubungan antar lembaga dalam membuat laporan akhir pengawasan pemilu, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau koordinator sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota.

Bidang Hukum, Penanganan Pelanggaran, dan Penyelesaian Sengketa memiliki tugas membantu koordinator divisi penindakan pelanggaran Bawaslu Kabupaten/Kota dalam administrasi penanganan pelanggaran, menginventarisasi data-data pelanggaran pemilu, serta ikut serta dalam pelaksanaan klarifikasi terhadap penanganan pelanggaran pemilu. Mereka juga melaporkan penanganan pelanggaran secara berkala, membantu proses penanganan pelanggaran di sentra gakkumdu, membantu pelaksanaan persidangan sengketa proses pemilu, serta membantu divisi penindakan dalam membuat kajian dugaan pelanggaran pemilu. Tugas mereka juga mencakup mengarsipkan dan melaporkan semua data penanganan pelanggaran Bawaslu Kabupaten/Kota, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau koordinator sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota.

5. Struktur Organisasi Bawaslu Kabupaten dan Kota

Adapun struktur organisasi Bawaslu kabupaten dan kota dapat dilihat dalam skema IV.1 berikut:

Skema IV.1
Struktur Organisasi Bawaslu dan Kota



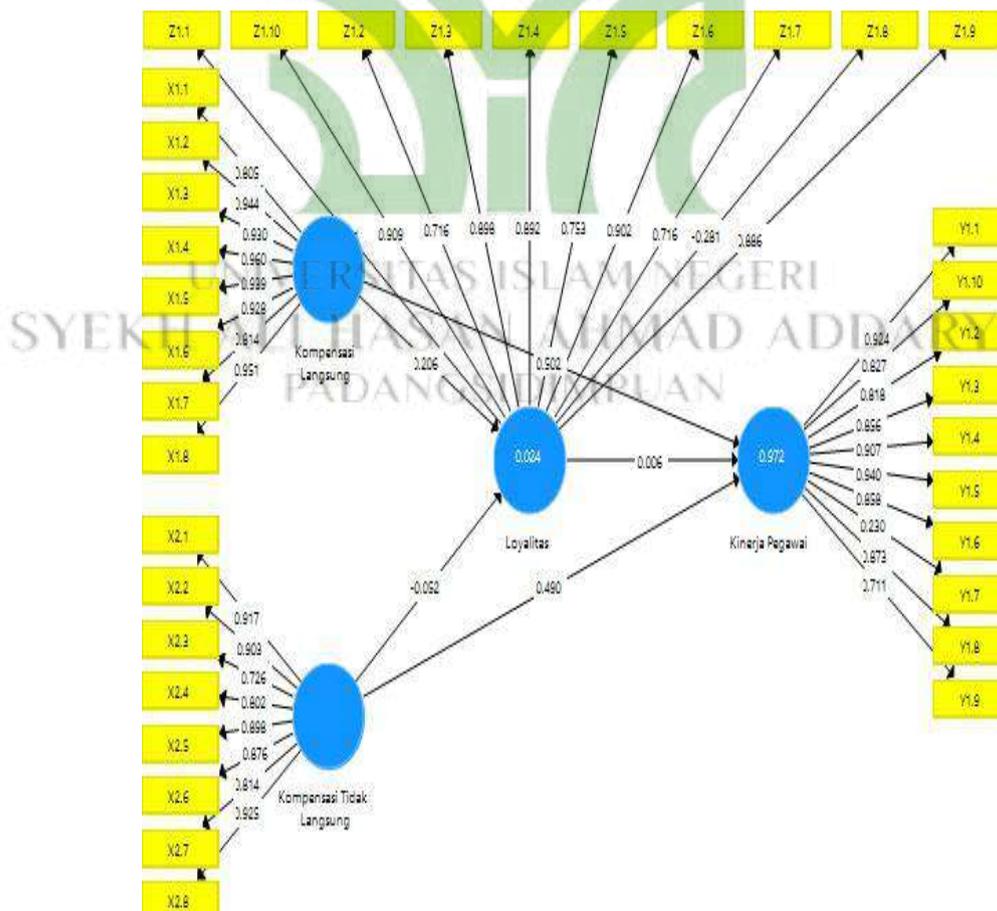
B. Analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan SmartPLS

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM). Dimana dalam melakukan analisis SEM ini terdapat beberapa tahap yang harus dilalui oleh peneliti diantaranya adalah dengan membuat path diagram evaluasi *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural), artinya ketika memperoleh hasil maka akan dilanjutkan dengan uji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi smartPLS.

1. Pembuatan *Path Diagram*

Pada penelitian ini *path diagram* dibentuk berdasarkan hipotesis peneliti yang dicantumkan pada bab sebelumnya, *path diagram* ini juga bertujuan untuk melihat arah hubungan serta pengaruh diantara setiap variabel di dalam penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel eksogen dan juga endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah loyalitas (Z) dan kinerja pegawai (Y). Untuk melihat jelas bentuk *path diagram* dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar IV.1
***Path Diagram* Hasil Penelitian**



2. Evaluasi *Outer Model*

Pengujian *outer model* (pengukuran model luar) dilakukan untuk mengetahui hasil dari validitas dan reliabilitas instrumen yang diberikan kepada responden. Model pengukuran ini dapat memperlihatkan bagaimana variabel dalam mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Tahapan dalam melakukan *outer model* ini ada dua yaitu uji validitas konstruk yang meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta uji reliabilitas yang meliputi *composite reliability* dan *cronbach' alpha*.

a. *Convergent Validity Loading Factor*

Uji *convergent validity* adalah uji yang dilakukan untuk melihat indikator dalam penelitian ini apakah valid terhadap variabel laten yang dinilai berdasarkan *loading factor*. Sebuah indikator dapat dikatakan valid jika nilai *loading factor* dalam variabel tersebut $\geq 0,6$. Berdasarkan hasil uji *outer model* dapat dilihat uji validitas *convergent* sebagai berikut:

Tabel IV.4
Uji Validitas Konvergen dengan Menggunakan *Loading Factor*

No	Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1.	Kompensasi Langsung	X1.1	0.798	Valid
		X1.2	0.947	Valid
		X1.3	0.932	Valid
		X1.4	0.970	Valid
		X1.5	0.942	Valid
		X1.6	0.935	Valid
		X1.7	0.970	Valid
		X1.8	0.950	Valid

2.	Kompensasi Tidak Langsung	X2.1	0.920	Valid
		X2.2	0.907	Valid
		X2.3	0.730	Valid
		X2.4	0.794	Valid
		X2.5	0.896	Valid
		X2.6	0.870	Valid
		X2.7	0.812	Valid
		X2.8	0.929	Valid
3.	Loyalitas	Z1.1	0.847	Valid
		Z1.2	0.733	Valid
		Z1.3	0.929	Valid
		Z1.4	0.926	Valid
		Z1.5	0.845	Valid
		Z1.6	0.920	Valid
		Z1.7	0.733	Valid
		Z1.8	0.774	Valid
		Z1.9	0.910	Valid
		Z1.10	0.933	Valid
4.	Kinerja Pegawai	Y1.1	0.926	Valid
		Y1.2	0.812	Valid
		Y1.3	0.857	Valid
		Y1.4	0.916	Valid
		Y1.5	0.955	Valid
		Y1.6	0.847	Valid
		Y1.7	0.933	Valid
		Y1.8	0.862	Valid
		Y1.9	0.705	Valid
		Y1.10	0.823	Valid

Berdasarkan tabel IV.1 di atas dapat dilihat jika hasil dari nilai *outer loading* cukup bervariasi pada setiap variabel dengan variabel latennya. Dari data di atas dapat diketahui jika keseluruhan variabel dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* yang ≥ 0.60 sehingga dapat disimpulkan jika keseluruhan variabel valid dalam mengukur variabel latennya.

b. *Convergent Validity AVE*

Setelah melakukan uji di atas dan variabel dinyatakan valid uji selanjutnya adalah dengan melakukan uji *convergent validity* dengan melihat nilai AVE pada setiap variabel laten. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam melihat nilai AVE adalah nilai $AVE \geq 0.5$. Adapun berdasarkan hasil uji AVE dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5
Uji Validitas Konvergen dengan Menggunakan AVE

No	Variabel	Nilai (AVE)	Keterangan
1	Kompensasi Langsung	0.868	Valid
2	Kompensasi Tidak Langsung	0.739	Valid
3	Loyalitas	0.737	Valid
4	Kinerja Pegawai	0.751	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jika semua variabel laten pada penelitian ini memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) adalah diatas $\geq 0,5$ dan keseluruhan variabel dapat dinyatakan valid. Nilai AVE tertinggi adalah pada variabel kompensasi langsung (0.868) dan yang AVE terendah adalah pada variabel loyalitas yaitu (0.737).

c. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk melihat apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Dalam melihat *discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* pada indikator suatu konstruk yang akan dituju lalu

membandingkannya dengan nilai *cross loading* pada indikator konstruk lainnya, pada indikator suatu konstruk yang lain, nilai *cross loading* pada indikator harus lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya, dan nilainya harus lebih besar dari 0.60. Adapun untuk melihat nilai *cross loading* dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.6
Uji Discriminant Validity dengan Menggunakan Cross Loading

	Kinerja Pegawai	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung	Loyalitas
X1.1	0.8	0.798	0.812	0.097
X1.2	0.93	0.947	0.931	0.143
X1.3	0.895	0.932	0.896	0.044
X1.4	0.94	0.97	0.918	0.116
X1.5	0.926	0.942	0.924	0.125
X1.6	0.916	0.935	0.905	0.041
X1.7	0.955	0.97	0.922	0.114
X1.8	0.918	0.95	0.929	0.145
X2.1	0.893	0.903	0.92	0.1
X2.2	0.883	0.909	0.907	0.146
X2.3	0.72	0.662	0.73	0.123
X2.4	0.777	0.705	0.794	0.014
X2.5	0.899	0.924	0.896	0.012
X2.6	0.823	0.785	0.87	0.025
X2.7	0.8	0.798	0.812	0.097
X2.8	0.918	0.95	0.929	0.145
Y1.1	0.926	0.942	0.924	0.125
Y1.10	0.823	0.785	0.87	0.025
Y1.2	0.812	0.796	0.815	0.094
Y1.3	0.857	0.834	0.831	0.119
Y1.4	0.916	0.935	0.905	0.041
Y1.5	0.955	0.97	0.922	0.114
Y1.6	0.847	0.768	0.774	0.088
Y1.7	0.933	0.939	0.899	0.118
Y1.8	0.862	0.788	0.793	0.093
Y1.9	0.705	0.661	0.724	0.125
Z1.1	0.101	0.106	0.104	0.847
Z1.10	0.093	0.094	0.066	0.933
Z1.2	0.057	0.041	0.06	0.733
Z1.3	0.095	0.106	0.075	0.929

Z1.4	0.081	0.101	0.066	0.926
Z1.5	0.114	0.109	0.108	0.845
Z1.6	0.145	0.133	0.148	0.92
Z1.7	0.057	0.041	0.06	0.733
Z1.8	0.052	0.089	0.039	0.774
Z1.9	0.065	0.081	0.054	0.91

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jika nilai cross loading dari tiap indikator pada variabel laten yang dituju sudah lebih besar jika dibandingkan dengan indikator pada variabel laten lainnya. Dimana nilai *cross loading* lebih besar dari 0.6. Sehingga keseluruhan variabel dinyatakan *discriminants validity* yang baik.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk ini dilakukan untuk melihat akurasi konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Di dalam penelitian ini uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan menggunakan aplikasi smartPLS dan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat *composite reliability* dan *cronbach' alpha*. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika *composite reliability* dan *cronbach' alpha* lebih besar dari 0.7 maka variabel dapat dikatakan reliabel. Adapun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil uji *composite reliability* dan *cronbach' alpha* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas Composite Reliability dan Cronbach' Alpha

No	Variabel	<i>cronbach' alpha</i>	<i>composite reliability</i>
1	Kompensasi Langsung	0.978	0.981
2	Kompensasi Tidak Langsung	0.949	0.958

3	Loyalitas	0.960	0.965
4	Kinerja Pegawai	0.962	0.968

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat di ketahui jika seluruh variabel dalam penelitian ini baik *composite reliability* dan *cronbach' alpha* lebih besar dari 0.7. sehingga dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan jika konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi model luar dilakukan untuk memprediksi hubungan timbal balik antara variabel laten dengan model yang telah diajukan. Pada penelitian yang menggunakan PLS-SEM, evaluasi model struktural dengan melihat nilai *coefficient of determination* (R^2), adapun untuk melihat hasil analisis *inner model* adalah sebagai berikut:

a. *Coefficient Of Determination*

Salah satu cara melakukan evaluasi model struktural adalah dengan melihat besaran tingkat presentasi *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk laten endogen. Kriteria penilaian R^2 dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu nilai R^2 0,67 yang menunjukkan bahwa model baik, nilai R^2 0,33 yang menunjukkan bahwa model moderat, dan nilai R^2 0,19 yang menunjukkan bahwa model lemah. Untuk melihat nilai R^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Uji *R Square Adjusted*

No	Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
1	Loyalitas	0.014	0.022
2	Kinerja Pegawai	0.971	0.970

Berdasarkan nilai R^2 diatas maka dapat diketahui jika nilai R^2 pada variabel loyalitas adalah sebesar 0.022, artinya variabel loyalitas lemah dalam menjelaskan variabel penelitian. Dari nilai R^2 diatas juga dapat diketahui jika variabel loyalitas dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 2,2 persen terhadap variabel kinerja pegawai, sementara 97.8 persen dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian in. Adapun nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.970 atau 97 persen dapat menjelaskan variabel dalam penelitian ini sementara 3 persen dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini.

b. Effect Size (F2)

Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh dari variabel tertentu terhadap variabel lainnya dalam struktur model. Standar pengukuran yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (menengah), dan 0,35 (besar). Adapun berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Effect Size (F2)

Variabel	Loyalitas	Kinerja Pegawai
Kompensasi Langsung	0.004	0.430
Kompensasi Tidak Langsung	0.001	0.523
Loyalitas		0.000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kompensasi langsung berpengaruh sebesar 0,004 terhadap loyalitas nilai ini dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kecil terhadap loyalitas,

sedangkan terhadap kinerja pegawai bernilai 0.430 dikategorikan pengaruh menengah terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh sebesar 0,001 terhadap loyalitas nilai ini dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kecil terhadap loyalitas, sedangkan terhadap kinerja pegawai bernilai 0.523 dikategorikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada variabel loyalitas bernilai 0,000 terhadap kinerja pegawai artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara loyalitas terhadap kinerja pegawai.

c. Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

Uji *Predictive Relevance* Q^2 adalah uji yang dilakukan untuk melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Dalam penilaiannya, nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, dan apabila nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Adapun berdasarkan hasil uji *Predictive Relevance* Q^2 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji *Predictive Relevance* Q^2

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (1-SSE/SSO)
Kompensasi Langsung	456.000	456.000	
Kompensasi Tidak Langsung	456.000	456.000	
Loyalitas	570.000	565.762	0.007
Kinerja Pegawai	570.000	186.586	0.673

Dari tabel IV.6 diatas dapat diketahui jika variabel endogen di dalam penelitian ini memiliki $Q^2 > 0$, hal ini dapat dilihat variabel

endogen untuk loyalitas sebesar $0.007 > 0$ dan kinerja pegawai sebesar $0.673 > 0$. Sehingga dapat disimpulkan jika dalam penelitian memiliki *predictive relevance* yang baik.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₁: Terdapat pengaruh pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

Tabel IV.11
Uji Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	H ₀	H ₁
Kompensasi Langsung > Kinerja	0.473	4.107	0.000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.473. selain itu nilai statistik sebesar 4.107 dan *p-value* sebesar 0.000 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika terdapat pengaruh kompensasi langsung

terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t -statistik $>$ t -tabel ($4.107 > 1.96$) dan p -value $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka diartikan berpengaruh secara signifikan dan H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Bawaslu, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu.

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu.

Tabel IV.12

Uji Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	H_0	H_1
Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung > Loyalitas	0.519	4.408	0.000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar 0.519. selain itu nilai statistik sebesar 4.408 dan p -value sebesar 0.000 dan

nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($4.408 < 1.96$) dan $p\text{-value} > 0.05$ ($0.000 > 0.05$) maka diartikan berpengaruh secara signifikan dan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

Tabel IV.14
Uji Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Loyalitas

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	H_0	H_1
Kompensasi Langsung > Loyalitas	0.270	0.519	0.604	Diterima	Ditolak

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.270.

selain itu nilai statistik sebesar 0.519 dan *p-value* sebesar 0.604 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($0.519 < 1.96$) dan $p\text{-value} > 0.05$ ($0.604 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

d. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu, Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

Tabel IV.15

Uji Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas

Variabel	Original sampel (O)	T Statistik	P Value	H_0	H_1
Pengaruh Kompensasi Tidak Langsdung>Loyalitas	-0.162	0.313	0.754	Diterima	Ditolak

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.162. selain itu nilai statistik sebesar 0.313 dan *p-value* sebesar 0.604 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 0.754 dan nilai signifikan yang ditetapkan adalah *t-value* lebih sebesar 1.96 dan *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($0.313 < 1.96$) dan $p\text{-value} > 0.05$ ($0.754 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

e. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Setapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu.

H_1 : Terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu.

Tabel IV.16
Uji Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Bawaslu

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	H ₀	H ₁
Loyalitas > Kinerja Pegawai	0.004	0.188	0.851	Diterima	Ditolak

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.004. Selain itu nilai statistik sebesar 0.188 dan *p-value* sebesar 0.851 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($0.188 < 1.96$) dan $p\text{-value} > 0.05$ ($0.851 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H₀ diterima dan H₁ ditolak.

f. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

H₁: Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

Tabel IV.13
Uji Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Loyalitas

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	H ₀	H ₁
Kompensasi Langsung > Loyalitas > Kinerja Pegawai	0.001	0.079	0.937	Diterima	Ditolak

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.079 dan *p-value* sebesar 0.937 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel ($0.079 < 1.96$) dan *p-value* > 0.05 ($0.937 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H₀ diterima dan H₁ ditolak.

g. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas

pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu.

H₁: Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu.

Tabel IV.14
Uji Pengaruh Kompensasi tidak langsung Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Loyalitas

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	H ₀	H ₁
Kompensasi tidak langsung > Loyalitas > Kinerja Pegawai	-0.001	0.052	0.959	Diterima	Ditolak

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.052 dan *p-value* sebesar 0.959 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai *t-statistik* < *t-tabel* ($0.052 < 1.96$) dan *p-value* > 0.05 ($0.959 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H₀ diterima dan H₁ ditolak.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan). Peran PPNPNS sebagai pegawai kesekretariatan bawaslu tersebut sangat penting untuk melaksanakan tata kelola administrasi dan teknis yang berhubungan dengan hasil pengawasan dan penindakan dugaan pelanggaran pemilu untuk mencapai tujuan bawaslu sebagai lembaga pengawas pemilu. Mekanisme kerja bawaslu kabupaten dan kota memerlukan kerjasama maksimal antara pimpinan dengan pegawai dalam mengawal kualitas pemilu, kualitas kerja akhir bawaslu adalah mengawasi dan menjamin tahapan pemilu sudah dijalankan sesuai jadwal dan program yang tersusun dan penanganan dugaan pelanggaran pemilu yang dapat dipercaya yang memiliki integritas, hal ini dapat dilakukan ketika dilaksanakan dengan kinerja yang terbaik yang tentunya berpengaruh pada pemberian kompensasi atas jasa pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi adalah sebagai penghargaan yang diberikan sebagai balas jasa atas pencapaian tugas dilaksanakan, kompensasi dimaksud adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan sebagai pendorong mereka dalam melaksanakan tugas, fungsi administrasi dan teknis dalam mengawal pengawasan pemilu yang memerlukan dedikasi dan tanggungjawab yang sangat berat. Pemberian kompensasi bagi PPNPNS dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang yang dimiliki sesuai standar operasional prosedur bawaslu, professional dalam

melaksanakan tugas dengan sasaran kerja PPNPNS yang telah ditetapkan sebagai dasar citra instansi yang dapat dipercaya oleh masyarakat dalam pengawasan pemilu dengan melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, menjaga informasi yang bersifat rahasia, melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, membangun etos kerja yang terbaik untuk meningkatkan kinerja organisasi sebagai pengawas pemilu.

Perjalanan bawaslu kabupaten dan kota dalam melaksanakan tugas pengawasan pemilu masih belum maksimal dalam mengelola tata organisasi, mengingat organisasi ini sangat muda dalam pembentukannya, bawaslu kabupaten kota terbentuk pada tahun 2017 silam menjadi organisasi permanen pengawas pemilu masih membutuhkan peningkatan aspek sumber daya organisasi dan sumber daya manusia dalam pencapaian kinerja terbaik sebagai pengawas pemilu, peran PPNPNS dalam mencapai cita-cita bawaslu tersebut masih perlu diperhatikan dengan serius, masalah diskomunikasi kerja antara PPNPNS dengan unsur pimpinan bawaslu kabupaten dan kota atau yang disebut komisioner bawaslu masih terkendala dengan sikap etos kerja PPNPNS yang belum profesional sehingga mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja yang terkadang menimbulkan emosi pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Masalah kinerja PPNPNS yang diharapkan mampu menciptakan kualitas pekerjaan yang baik sesuai dengan target penyelesaian kerja belum maksimal dilakukan dengan sikap belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, belum munculnya semangat inovasi individu PPNPNS

dalam menciptakan hasil pekerjaan efisien yang sebetulnya mereka mampu untuk melakukannya, kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang hal ini ditunjukkan kurangnya komunikasi kerja antar PPNPNS dan pimpinan bawaslu kabupaten dan kota, timbulnya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh PPNPNS dalam bekerja hal ini dapat dilihat ketika out put kerja yang dilakukan masih membutuhkan asistensi kerja yang serius dari pimpinan sebelum melakukan putusan, ketaatan kerja masih menjadi kendala besar sikap PPNPNS dalam mematuhi jam kerja masih kurang, mekanisme kerja yang seharusnya berkesinambungan antar divisi masih terabaikan dengan kurangnya kerjasama divisi dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti pada penelitian ini diketahui bahwa:

1. Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melihat *p value* diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-statistik > t-tabel ($4.107 > 1.96$) dan *p-value* < 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumainah Fauziah “mengatakan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.⁸⁴ Begitu juga dengan penelitian

⁸⁴ Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami, ‘Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan’, 37.1 (2016), phlm. 178–87 (hlm. 178).

Usman Zainuddin Urif, dkk dalam penelitiannya mengatakan “kompensasi langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan”

Kemudian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mutiara S Panggabean yang mengatakan “kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat”.⁸⁵

Hal ini dapat disebabkan oleh kompensasi langsung yang diberikan kepada PPNPNS bawastu se-tapanuli bahagian selatan berupa gaji dan insentif finansial lainnya langsung setiap bulan dan tahunnya kepada PPNPNS, pengaruhnya dirasakan langsung oleh PPNPNS, implikasi pemberian kompensasi langsung berupa gaji, intensif kinerja setiap bulannya dan gaji ke-13, tunjangan hari raya setiap tahun belum berdampak maksimal terhadap kinerja dengan menunjukkan etos kerja yang baik, mereka berkerja dengan sikap mencari situasi aman dalam bekerja diakibatkan tingkat resiko pekerjaan yang mereka laksanakan dalam hal hasil pengawasan dan penanganan dugaan pelanggaran pemilu yang sangat berat yang terkadang harus menambah waktu kerja diluar jam kerja yang ditetapkan demi menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan, dan jika hal itu tidak dapat dilakukan maka menimbulkan masalah tututan hukum bagi mereka.

⁸⁵ Mutiara S. Panggabean, hlm. 78.

2. Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melihat t-tabel dan *p-value* diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-tabel ($4,408 < 1,96$) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Ma'ruf mengatakan "terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan."⁸⁶ Begitu juga dengan penelitian Yuliana Gunawan dalam penelitiannya juga mengatakan "pemberian kompensasi finansial langsung terhadap Loyalitas karyawan adalah terbukti."⁸⁷

Kemudian tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley Yukl yang mengatakan menurut teori ini, puas atau tidak puasanya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.⁸⁸ Hal ini dapat disebabkan oleh PPNPNS lebih menghargai bentuk kompensasi tidak langsung berupa BPJS kesehatan, ketenagakerjaan dan cuti daripada kompensasi langsung seperti gaji, intensif kinerja, THR dan gaji ke-13, ada perasaan bahwa kompensasi tidak langsung adalah milik mereka yang bersumber dari gaji mereka dan manfaatnya juga bagi mereka dan

⁸⁶ Reza Ma'ruf, 'Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan', 9.1 (2021), hlm. 110.

⁸⁷ Yuliana Gunawan, hlm. 37.

⁸⁸ Wexley-Yukl, hlm. 157.

sebaiknya iuran jaminan tersebut diatas menjadi tanggungjawab dari bawaslu yang dialokasikan khusus sehingga rasa nyaman dan dihargai bekerja akan lebih baik lagi dan bentuk cuti melahirkan yang diberikan tidak memotong gaji yang mereka terima.

3. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas PPNPNS bawaslu se-tapanuli bahagian selatan, pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik < t-tabel dengan hasil ($0.519 < 1.96$) dan *p-value* ($0.604 > 0.05$). dari uji statistik tersebut dinyatakan tidak terdapat pengaruh antara kompensasi langsung terhadap loyalitas. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri yang menyatakan “bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi langsung berpengaruh terhadap loyalitas.”⁸⁹ Begitu juga dengan penelitian Yuliana Gunawan dalam penelitiannya juga mengatakan “pemberian kompensasi finansial langsung terhadap Loyalitas karyawan adalah terbukti.”⁹⁰

Kemudian tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley Yukl, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil

⁸⁹ Rahmadana Safitri, ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda’, 3.3 (2015), phlm. 650–60 (hlm. 650).

⁹⁰ Yuliana Gunawan, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Surabaya’, 1.2 (2015), phlm. 37–49 (hlm. 37).

membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.⁹¹

Hal ini dapat disebabkan oleh persepsi individu mengenai kompensasi dan loyalitas. PPNPNS se-tapanuli bahagian selatan berpandangan bahwa kompensasi langsung yang mereka terima berupa gaji, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya dan gaji ke-13 adalah bentuk penghargaan yang mereka terima dari bawaslu atas kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai tugas dan wewenang yang mereka miliki berupa kemampuan menyelesaikan target pekerjaan saja tanpa memperhatikan setiap kebijakan yang ditetapkan, kebijakan organisasi yang dimaksud adalah bagaimana mereka taat pada peraturan, bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, bekerjasama antar divisi, harmonisasi hubungan individu dan menyukai pekerjaan walaupun dalam keadaan yang sangat sulit, harusnya muncul kejujuran individu PPNPNS bahwa tugas dan wewenang yang mereka miliki harus berbanding lurus dengan kebijakan yang telah ditetapkan sebagai bentuk kecintaan terhadap bawaslu sebagai tempat bekerja.

4. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai

⁹¹ Wexley-Yukl, hlm. 157.

pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-tabel ($0,313 < 1.96$) dan *p-value* ($0.000 < 0.05$).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri, mengatakan “bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.”⁹² Begitu juga dengan penelitian Yuliana Gunawan dalam penelitiannya juga mengatakan “pemberian kompensasi finansial langsung terhadap Loyalitas karyawan adalah terbukti.”⁹³ Kemudian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley Yukl yang mengatakan menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.⁹⁴

Hal ini dapat disebabkan oleh kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja PPNPNS dengan rasa terlindungi dari aspek kesehatannya, sementara dengan kompensasi tidak langsung ini tidak berpengaruh terhadap loyalitas PPNPNS, pemahaman yang timbul adalah ketika PPNPNS dalam menjalankan pekerjaannya maka akan dibayarkan gaji yang dia terima setiap bulannya, kemudian dari gaji tersebut disisihkannya untuk membayar iuran asuransi tersebut, sehingga muncul bahwa itu adalah tanggungjawabnya, seharusnya bawaslu menambah tunjangan tambahan tanpa mengurangi nilai gaji yang

⁹² Rahmadana Safitri, ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda’, 3.3 (2015), phlm. 650–60 (hlm. 650).

⁹³ Yuliana Gunawan, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Surabaya’, 1.2 (2015), phlm. 37–49 (hlm. 37).

⁹⁴ Wexley-Yukl, hlm. 157.

diterima sehingga mereka merasa dihargai dan peduli dalam menjalankan tugas berat, yang akhirnya dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap bawaslu, PPNPNS yang puas dan loyal cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki motivasi internal untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi.

5. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Loyalitas Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melihat *p value* diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai *t*-tabel ($0.188 < 1.96$) dan ($0.851 > 0.05$).

Hal ini dapat disebabkan oleh loyalitas PPNPNS terhadap organisasi dalam menjalankan fungsi pengawasan pemilu tidak selalu berarti bahwa pegawai tersebut memiliki keterampilan atau motivasi yang diperlukan untuk kinerja tinggi. Pegawai yang loyal mungkin merasa nyaman dan aman di tempat kerja mereka, tetapi tanpa motivasi tambahan atau dorongan untuk terus meningkatkan kinerja, loyalitas saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas.

6. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.079 dan *p-value* sebesar 0.937 dan nilai

signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai *t-statistik* < *t-tabel* ($0.079 < 1.96$) dan *p-value* > 0.05 ($0.937 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

7. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.052 dan *p-value* sebesar 0.959 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai *t-statistik* < *t-tabel* ($0.052 < 1.96$) dan *p-value* > 0.05 ($0.959 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena masih terdapat berbagai keterbatasan antara lain:

1. Kompensasi langsung berpengaruh sebesar 0,004 terhadap loyalitas nilai ini dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kecil terhadap loyalitas, sedangkan terhadap kinerja pegawai bernilai 0.430 dikategorikan pengaruh menengah terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil dalam penelitian tidak menggambarkan hasil yang cukup merepresentasikan faktor yang mempengaruhi loyalitas secara langsung.
2. Variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh sebesar 0,001 terhadap loyalitas nilai ini dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kecil terhadap loyalitas. Sehingga hasil dalam penelitian tidak menggambarkan hasil yang cukup untuk merepresentasikan variabel yang memperantarai kinerja pegawai secara langsung.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliti seperti yang di jelaskan pada bagian bab sebelumnya bahwa nilai R^2 diatas juga dapat diketahui jika loyalitas dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 2,2 persen, dan nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.970 atau 97 persen dapat menjelaskan variabel dalam penelitian ini, sementara 3 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.473. selain itu nilai statistik sebesar 4.107 dan *p-value* sebesar 0.000 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan . Jika dilihat dari nilai t-statistik > t-tabel ($4.107 > 1.96$) dan *p-value* < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka diartikan berpengaruh secara signifikan dan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar 0.519. selain itu nilai statistik sebesar 4.408 dan *p-value* sebesar 0.000 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap

kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai t -statistik $< t$ -tabel ($4.408 < 1.96$) dan p -value > 0.05 ($0.000 > 0.05$) maka diartikan berpengaruh secara signifikan dan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.270. selain itu nilai statistik sebesar 0.519 dan p -value sebesar 0.604 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah t -value sebesar 1.96 dan nilai p -value lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai t -statistik $< t$ -tabel ($0.519 < 1.96$) dan p -value > 0.05 ($0.604 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.
4. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.162. selain itu nilai statistik sebesar 0.313 dan p -value sebesar 0.604 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah t -value sebesar 0.754 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah t -value lebih sebesar 1.96 dan p -value lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai t -statistik $< t$ -tabel ($0.313 < 1.96$) dan p -value > 0.05 ($0.754 > 0.05$)

maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

5. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.004. Selain itu nilai statistik sebesar 0.188 dan *p-value* sebesar 0.851 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja PPNPNS Bawslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai *t-statistik* < *t-tabel* ($0.188 < 1.96$) dan *p-value* > 0.05 ($0.851 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.
6. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.079 dan *p-value* sebesar 0.937 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada PPNPNS Bawslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai *t-statistik* < *t-tabel* ($0.079 < 1.96$) dan *p-value* > 0.05 ($0.937 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.
7. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.052 dan *p-value* sebesar 0.959 dan nilai signifikansi

yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($0.052 < 1.96$) dan $p\text{-value} > 0.05$ ($0.959 > 0.05$) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

B. Implikasi Penelitian

Dapat disimpulkan beberapa implikasi penting untuk pengelolaan pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Pertama, tidak ditemukan pengaruh signifikan antara kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya kerja, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan loyalitas pegawai. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa struktur kompensasi yang adil dan kompetitif dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, kompensasi tidak langsung juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada tunjangan, fasilitas, dan program kesejahteraan untuk mendukung kinerja pegawai. Namun, loyalitas pegawai tidak terbukti memengaruhi kinerja secara signifikan, baik secara langsung maupun melalui kompensasi langsung dan tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak semata-mata bergantung pada loyalitas, melainkan memerlukan pendekatan yang lebih

komprehensif, seperti peningkatan motivasi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan kondisi kerja. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada penyediaan kompensasi yang tepat dan kondisi kerja yang mendukung, tanpa mengandalkan loyalitas pegawai sebagai mediator utama.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut;

1. Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan

Bagi Bawaslu se-tapanuli bahagian selatan, disarankan untuk mengembangkan variabel kompensasi langsung berupa gaji, intesif kinerja, gaji ke-13 dan tunjangan hari raya dengan tepat waktu dan kompensasi tidak langsung berupa BPJS kesehatan, ketenagakerjaan yang dianggarkan tersendiri tanpa memotong gaji PPNPNS yang bersangkutan, melakukan evaluasi berjenjang dengan melakukan penilaian kinerja PPNPNS sebagai dasar pemberian punisimen (hukuman) yang bertujuan untuk pencapaian kerja dengan out put PPNPNS memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugasnya mampu mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif untuk peningkatan kinerja organisasi, kualitas kerja, bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas, melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dan tidak melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan atau menurunkan citra instansi, jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak

benar, bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan, menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap memiliki daya juang yang tinggi. Dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dengan pemberian kompensasi terhadap loyalitas, akan tetapi diperlukan sikap loyalitas dan komitmen organisasi PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan harus mempertimbangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja dan cuti yang memadai. PPNPNS yang merasa hidupnya seimbang cenderung lebih loyal dan produktif., melakukan evaluasi rutin atas kinerja dari awal sampai akhir dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai bahwa mereka mampu dalam meningkatkan kinerja, memberikan lebih banyak otonomi dan tanggung jawab kepada pegawai dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan indikator variable kompensasi langsung dan tidak langsung yang diduga mampu mempengaruhi loyalitas. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas ($t\text{-tabel } 0.519 < 1.96$) dan $p\text{-value } 0,604 > 0.05$) dan kompensasi tidak langsung ($t\text{-tabel } 0.313 < 1,96$ dan $p\text{-value } 0,754 > 0,05$) tidak memiliki pengaruh signifikan maka dipandang perlu untuk mencari variable lainnya sehingga pemberian kompensasi bisa mempengaruhi loyalitas pegawai. Disamping menguatkan variabel

kompensasi mampu mempengaruhi variabel kinerja signifikan dan sempurna



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2002)
- Afifa Rangkuti, 'Keadilan Dalam Perspektif Islam', 1.2 (2018), pp. 115–43
- Agung Prihantoro, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan', 2.3 (2015)
- Agustian Ary Ginanjar, *ESQ (Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Spiritual)* (Arga, 2001)
- Alex Nitisemito, *Manajemen Personalial*, 4th edn (Ghalia Indonesia)
- Alisman Halawa and Fida Oktafiani, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Surabaya.', 7.2 (2024), pp. 87–97
- Anuraga G. Sulistiyawan and Munadhiroh, 'Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) Di Jawa Timur'
- Anwar, Hamid dan, *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian* (PT. Inkubator Penulis Indonesia, 2019)
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Rineka Cipta, 2003)
- As'ad, *Psikologi Perusahaan* (Liberty, 1995)
- Ashabul Mahdi, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X' (unpublished Disertasi, Universitas Negeri Makassar, 2019)
- Bob Sabran and Devri Bardani P, *Manajemen* (Erlangga, 2016)
- Dessler, G, *Human Resource Management*, 8th Edition (Prentice-Hall, 2000)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2011)
- Elza Umiyarzi, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', 1.2 (2021), pp. 245–56
- Ernawati, hermailini & Sulistiyowati, 'Penerapan DeLone and McLean Model Untuk Mengukur Kesuksesan Aplikasi Akademik Mahasiswa Berbasis Mobile', *IKRA-ITH Informatika*, 5.18 (2021)
- , 'Penerapan DeLone and McLean Model Untuk Mengukur Kesuksesan Aplikasi Akademik Mahasiswa Berbasis Mobile', *IKRA-ITH Informatika*, 5.18 (2021)

- Farida Elmi, *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Mitra Wacana Media)
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Rabbani Press, 2001)
- Hariandja Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002)
- ‘Hasibuan et al. - Effects of Auditor Quality on Market-Based and Acc.Pdf’
- Hendra Kurniawan and Arasy Alimudin, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)’, 1.2 (2015), pp. 1–13
- Henry Simamora, *Manajemen Pemasaran Internasional* (Salemba Empat, 2000)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, STIE YPKN)
- Imam Ghozali, *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Badan Penelitian Universitas Deponegoro, 2014)
- Istiani, H. C., ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi’ (unpublished Tesis, PGRI Yogyakarta, 2016)
- M. Subana Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (CV Pustaka Setia, 2011)
- Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bumi Aksara, 2007)
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Gajah Mada Pers, 2016)
- Mashuri, ‘Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam’, 9.1 (2020), pp. 54–64
- Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening’, 21.2 (2019), pp. 135–50
- Mita D. Marliani, Tommy Parengkuan, and Victor P.K. Lengkong, ‘Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado’, 4.4 (2016), pp. 1025–1143
- Mundakir and Zainuri, ‘Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’, 1.1 (2018), pp. 37–48

- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Indonesia, 2002)
- Nitisemito, A. S., *Manajemen Personalia* (Ghalia Indonesia, 2011)
- Norman, Efrita, Rio Kartika Supriyatna, and Dedi Junaedi, 'Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam', 3.1, pp. 103–23
- Nurhayati Manurung and Hasrudy Tanjung, 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara', 5.1 (2021), pp. 75–89
- Porter, L.W. and Steers, R.M., *Employee Organization Link Ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover* (Academic Press, 1982)
- Rahmadana Safitri, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda', 3.3 (2015), pp. 650–60
- Reza Ma'ruf, 'Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan', 9.1 (2021)
- Rianda, S., and Winarno, A., 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung', 9.2 (2022), pp. 192–203
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Raja Grafindo Persada)
- Riyanto Slamet and Hatmawan Andhita Aglis, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (CV Budiutama, 2020)
- Rizka Damayanti, dkk, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 2.1 (2018)
- Robbins, S. P., *Fundamentals of Management* (Person Education, 2017)
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat, 2014)
- Rudy Fachrudin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mitra Wacana Media, 2016)
- Rumere, Pio, and Tampi, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado', 13.1 (2022), pp. 1–6
- Siagian, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2014)
- Siswanto Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Bumi Aksara, 2005)

- Sudimin. T, 'Whistleblowing: Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik', 12.11 (2003), pp. 3–8
- Sudrajat, M. Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (CV Pustaka Setia, 2011)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Alfabeta, 2017)
- , *Metode Penelitian Bisnis* (CV. Alfabeta, 2006)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, 2nd edn (Alfabeta, 2022)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta, 2011)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Rineka Cipta, 2002)
- Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan', 37.1 (2016), pp. 178–87
- Supriyanto, Bagus, 'FAKTOR-FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI PERTUMBUHAN ASET BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA SELAMA SATU DEKADE (2009-2018)'
- Wexley-Yukl, *Organization Behavior & Personal Psychology* (Homewood, 1977)
- Yuliana Gunawan, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Surabaya', 1.2 (2015), pp. 37–49

Lampiran Foto



Tabulasi Data Angket Kompensasi Langsung

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
6	7	6	7	7	6	7	7
6	7	6	6	6	6	6	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	7	6	7	7	7
6	6	7	7	6	7	7	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
3	7	6	6	7	6	6	7
7	7	6	6	7	6	6	7
7	6	7	7	6	7	7	6
7	6	6	6	6	6	6	6
2	3	3	3	3	3	3	3
6	7	6	6	7	6	6	7
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
6	7	6	7	7	6	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
3	2	3	2	2	3	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	6	7	7	6	7	7
7	7	6	7	7	6	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
6	7	6	6	7	6	6	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	6	6	7	6	6	7

6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	6	7	6	6	7
7	7	6	7	7	6	7	7
6	7	6	6	7	6	6	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	7	7	6	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	7	7	6	6	6	7



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Tabulasi Data Angket Kompensasi Tidak Langsung

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
7	6	6	6	6	6	6	7
6	7	6	7	6	7	6	7
6	6	6	3	6	3	6	6
7	7	6	6	7	6	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	7	7	7	6	7
6	7	6	6	7	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	7	6
6	6	6	7	6	7	6	6
7	6	6	7	6	7	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	6	6	6	3	7
6	6	7	6	6	6	7	7
7	6	7	7	7	7	7	6
6	6	6	6	6	6	7	6
3	3	3	2	3	2	2	3
7	7	6	6	6	6	6	7
7	7	6	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	7	6	7	7	6
6	7	3	6	6	6	7	6
6	7	6	6	6	6	6	7
6	6	3	6	6	6	6	6
6	6	3	6	6	6	6	6
7	7	6	7	7	7	7	7
2	2	2	3	3	3	3	2
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	7	7	7	7	7
7	7	6	6	6	6	6	7
6	6	6	7	6	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	7	6	7	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	7	6	7	7	6
7	7	6	6	6	6	6	7
7	7	6	7	7	7	7	7
7	7	6	7	7	7	7	7
7	7	6	6	7	6	6	7
7	7	6	7	7	7	7	7
7	7	6	7	6	7	7	7

6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	6	6	6	7	7
7	7	7	7	6	7	7	7
7	7	7	6	6	6	6	7
7	6	7	6	6	6	6	6
7	7	7	7	6	7	7	7
6	7	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	6	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	3	6	6	7	7



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	7	6	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	7	6	6	3	6	6
7	6	6	6	7	7	6	6	6	6
7	7	6	7	6	7	7	6	6	7
7	7	7	7	7	7	7	6	6	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	7	6	6	6	6	6	6



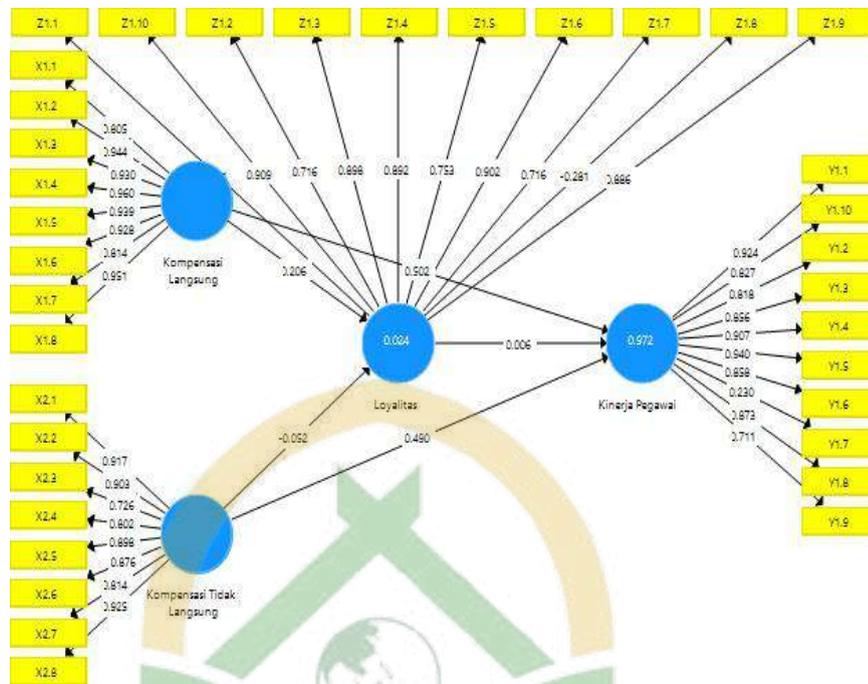
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

7	7	7	7	7	6	7	6	6	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	6	6	6	6	6	7	6
7	7	7	6	7	6	7	6	7	7
7	6	7	6	6	6	6	6	7	6
6	6	6	6	6	6	7	6	7	6
7	7	7	6	7	7	6	7	7	7
6	6	6	6	6	6	7	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	7	6	6	6	6
6	6	3	6	6	6	6	6	7	6



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

Path Diagram



Loading Factor

	Kinerja Pegawai	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung	Loyalitas
X1.1		0.798		
X1.2		0.947		
X1.3		0.932		
X1.4		0.97		
X1.5		0.942		
X1.6		0.935		
X1.7		0.97		
X1.8		0.95		
X2.1			0.92	
X2.2			0.907	
X2.3			0.73	
X2.4			0.794	
X2.5			0.896	
X2.6			0.87	
X2.7			0.812	
X2.8			0.929	
Y1.1	0.926			
Y1.10	0.823			
Y1.2	0.812			
Y1.3	0.857			

Y1.4	0.916			
Y1.5	0.955			
Y1.6	0.847			
Y1.7	0.933			
Y1.8	0.862			
Y1.9	0.705			
Z1.1				0.847
Z1.10				0.933
Z1.2				0.733
Z1.3				0.929
Z1.4				0.926
Z1.5				0.845
Z1.6				0.92
Z1.7				0.733
Z1.8				0.774
Z1.9				0.91

Konvergen dengan Menggunakan AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.962	0.966	0.968	0.751
Kompensasi Langsung	0.978	0.98	0.981	0.868
Kompensasi Tidak Langsung	0.949	0.954	0.958	0.739
Loyalitas	0.96	0.995	0.965	0.737

Discriminant Validity dengan Menggunakan Cross Loading

	Kinerja Pegawai	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung	Loyalitas
X1.1	0.8	0.798	0.812	0.097
X1.2	0.93	0.947	0.931	0.143
X1.3	0.895	0.932	0.896	0.044
X1.4	0.94	0.97	0.918	0.116
X1.5	0.926	0.942	0.924	0.125
X1.6	0.916	0.935	0.905	0.041
X1.7	0.955	0.97	0.922	0.114
X1.8	0.918	0.95	0.929	0.145
X2.1	0.893	0.903	0.92	0.1
X2.2	0.883	0.909	0.907	0.146
X2.3	0.72	0.662	0.73	0.123
X2.4	0.777	0.705	0.794	0.014
X2.5	0.899	0.924	0.896	0.012
X2.6	0.823	0.785	0.87	0.025

X2.7	0.8	0.798	0.812	0.097
X2.8	0.918	0.95	0.929	0.145
Y1.1	0.926	0.942	0.924	0.125
Y1.10	0.823	0.785	0.87	0.025
Y1.2	0.812	0.796	0.815	0.094
Y1.3	0.857	0.834	0.831	0.119
Y1.4	0.916	0.935	0.905	0.041
Y1.5	0.955	0.97	0.922	0.114
Y1.6	0.847	0.768	0.774	0.088
Y1.7	0.933	0.939	0.899	0.118
Y1.8	0.862	0.788	0.793	0.093
Y1.9	0.705	0.661	0.724	0.125
Z1.1	0.101	0.106	0.104	0.847
Z1.10	0.093	0.094	0.066	0.933
Z1.2	0.057	0.041	0.06	0.733
Z1.3	0.095	0.106	0.075	0.929
Z1.4	0.081	0.101	0.066	0.926
Z1.5	0.114	0.109	0.108	0.845
Z1.6	0.145	0.133	0.148	0.92
Z1.7	0.057	0.041	0.06	0.733
Z1.8	0.052	0.089	0.039	0.774
Z1.9	0.065	0.081	0.054	0.91

R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.971	0.97
Loyalitas	0.014	-0.022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADA **Effect Size (F2)**

	Kinerja Pegawai	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung	Loyalitas
Kinerja Pegawai				
Kompensasi Langsung	0.43			0.004
Kompensasi Tidak Langsung	0.523			0.001
Loyalitas	0			

Predictive Relevance Q2

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	570	186.586	0.673
Kompensasi Langsung	456	456	

Kompensasi Tidak Langsung	456	456	
Loyalitas	570	565.762	0.007

Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi Langsung -> Kinerja Pegawai	0.472	0.499	0.123	3.828	0
Kompensasi Langsung -> Loyalitas	0.27	0.284	0.527	0.512	0.609
Kompensasi Tidak Langsung -> Kinerja Pegawai	0.52	0.492	0.127	4.097	0
Kompensasi Tidak Langsung -> Loyalitas	-0.162	-0.145	0.525	0.308	0.758
Loyalitas -> Kinerja Pegawai	0.004	0.004	0.022	0.165	0.869

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi Langsung -> Loyalitas -> Kinerja Pegawai	0.001	0	0.012	0.082	0.935
Kompensasi Tidak Langsung -> Loyalitas -> Kinerja Pegawai	-0.001	0	0.012	0.049	0.961

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

Lampiran Surat Mohon Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website: <https://pasca.uinsyahada.ac.id>

Nomor : B-~~4~~5/Un.28/AL/TL.00/01/2024 16 Januari 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Riset**

Yth: 1. Ketua Bawaslu Padangsidempuan
2. Ketua Bawaslu Tapanuli Selatan
3. Ketua Bawaslu Mandailing Natal
4. Ketua Bawaslu Padang Lawas
5. Ketua Bawaslu Padang Lawas Utara

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Direktur Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri
Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan:

Nama : Syafri Muda Hrp
NIM : 2050200009
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan).

adalah benar sedang menyelesaikan Tesis, maka dimohon kepada Bapak/Ibu kiranya

dapat memberikan data sesuai dengan judul Tesis tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL
NIP. 19600704 200003 1 003

Lampiran Surat Izin Penelitian



SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor : 0036.1/HM.02.04/K.SU-17/01/2024

Kepada Yth :

Direktur Pascasarjana Magister

Universitas Islam Negeri Syekh Ahmad Addary Padangsidempuan

Yang bertanda tangan di bawah ini ketua Bawaslu Kabupaten Padang Lawas Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Syafri Muda Hrp

NIM : 2050200009

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Tesis : *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan)*

Berdasarkan surat Universitas Islam Negeri Syekh Ahmad Addary Padangsidempuan Nomor: B.45.a/Un.28/AL/TL.00/01/2024 tanggal 16 Januari 2024 tentang izin penelitian. Bahwa mahasiswa yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian skripsi di Bawaslu Kabupaten Padang Lawas Utara.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan seperlunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Gunungtua, 21 Januari 2024





Sekretariat : Jalan Merdeka kearah Hutasuhul, Sipirok, Tapanuli Selatan
email : panwaskabupaten.tapsel@gmail.com

Sipirok, 22 Januari 2024

Nomor : 001.1/KA.00/K.SU-22/01/2024
Sifat : Penting
Lamp. : -
Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Padangsidempuan
di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin Riset meneliti nomor B-45.a/Un.28/AL/TL.00/01/2024 tanggal 16 Januari 2024 dari Universitas Islam Negeri Padangsidempuan yang akan melakukan penelitian pengumpulan data penyelesaian penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se-Kabupaten Tapanuli Bagian", maka penelitian diizinkan kepada:

Nama : Syafril Muda Hrp
NPM : 2050200009
Program Studi : Ekonomi Syariah

Kepada mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian agar berkoordinasi kepada Koordinator Sekretariat dan setiap Divisi yang ada Bawaslu Kabupaten Tapanuli Selatan untuk keperluan data penelitian yang dimaksud.

Demikian disampaikan terima kasih.

KETUA,

TAUFIK HIDAYAT, S.E, M.M., C.Med
KETUA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Tembusan :
1. Yth. Ketua Bawaslu Provinsi Sumut
2. Peninggal



BAWASLU
BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN MANDAILING NATAL

Jalan Prof. Dr. Andi Hakim Nasution
Panyabungan No. Telp. (0638) 3227080
Email : bawaslu@mandailing.natal.go.id

Nomor : 0093/PM.00.02/K.SU-11/01/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Izin Riset Bawaslu Mandailing Natal

Panyabungan, 20 Januari 2024

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana Program Magister
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary Padangsidimpuan

di -

Tempat

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat Direktur Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan nomor B-45.a/Un.28/AL/TL.00/01/2024 Perihal Izin Riset Mahasiswa Tersebut dibawah ini :

Nama : Syafri Muda Hrp
NIM : 2050200009
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan)

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Riset di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Mandailing Natal.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN


KETUA,

ALIAGA HASIBUAN, M.H.