

THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT SURYA PILAR PERKASA PEKANBARU

Saiful Anuar
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU
saiful.anuar40@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research was conducted at PT. SURYA PILAR PERKASA. One way used to increase employee loyalty for companies is compensation. Compensation is a form of reward received by employees in lieu of services they have provided to the company. The purpose of this study is to determine the effect of compensation on employee loyalty PT. Surya Pillars of Might. The population in this study were 85 employees. The sample taken is the whole of the population of 85 employees. For the regression of linear analysis, the regression equation is generated as follows: $Y = 6.464 + 1.421.X$ and the constant value of 6.464 states that if the value of $X = 0$ or Compensation variable does not exist, then the value of Employee Loyalty variable is 6.464. The regression coefficient of the Compensation variable is 1.421, meaning that every addition of 1 (one) variable point of Compensation, then it will increase employee loyalty equal to 1.421 times. The interpretation of the equation above is that the variable regression coefficient of Compensation (X) has a positive sign (1.421), which implies that Compensation is in line with Employee Loyalty variable, in other words that the Compensation variable has a positive effect on Employee Loyalty. Based on the value of t , obtained t -count of 2.952 at the sig level of 0.000. The calculation results show that Compensation has t arithmetic larger than t table that is $2.952 > 1,988$ which means H_0 is rejected so H_a accepted. It can be concluded that the Compensation variable has a significant influence on employee loyalty in PT.Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. Furthermore, R^2 value of 0.669. Because this coefficient determination test obtained from simple linear regression calculation, the coefficient of determination of 0.669 or $R^2 \times 100\%$ by 67%. The meaning of the value has the implication that the compensation variable affects Loyalty by 67%, and the rest is influenced by other variables.

Keywords: Compensation, Loyalty

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik- baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab karyawan setiap karyawan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, Sehingga dapat dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada orang- orang yang ada didalamnya. Setiap karyawan perlu untuk menjaga nama baik perusahaan, lebih – lebih apabila perusahaan tersebut merupakan organisasi bisnis dimana persepsi masyarakat akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya : tidak mengadakan protes terhadap kebijakan perusahaan secara terbuka (demo), menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas-tugasnya maupun dalam perilaku sehari – hari dalam pergaulan di masyarakat, memberikan

pelayanan yang baik terhadap masyarakat untuk menjaga “citra” perusahaan.Suatu perusahaan yang tingkat perpindahan karyawannya tinggi menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas yang rendah bisa disebabkan karena kesalahan pada waktu penarikan karyawan baru akan tetapi dapat pula disebabkan pada waktu proses kegiatan perusahaan itu berlangsung.

PT . Surya Pilar Perkasa Pekanbaru bergerak dibidang jasa penyewaan transfortasi via darat, Seperti penyediaan *Double Cabin* dan Bus Sekolah di daerah Riau seperti : Pang.Kerinci, Sijunjung, Bayas, Garingging, dan lain-lain. PT. Surya Pilar Perkasa membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang memadai dan terampil dibidangnya serta memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas yaitu kompensasi, merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diatikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila

kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan. Dalam kompensasi juga termasuk insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee/ benefit/ service*). Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas.

Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa gejala yang ada atau terjadi pada perusahaan tersebut. Gejala-gejala tersebut diantaranya yaitu adanya *turnover*, tingkat presentasi, kedisiplinan karyawan, dan lainnya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa gejala-gejala tersebut memiliki korelasi baik positif maupun negatif dengan persoalan loyalitas karyawan. Sebagai contoh, semakin tinggi tingkat *turnover* sebuah perusahaan, maka semakin rendah pula tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan oleh perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *turnover* maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan. Tingkat perkembangan jumlah karyawan yang keluar pada perusahaan PT Surya Pilar Perkasa dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Tingkat *turnover* karyawan pada PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan			Persentase		
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Masuk	Keluar
2013	89	5	1	93	5,62%	1,08%
2014	93	15	6	102	16,13 %	5,88%
2015	102	-	4	98	0%	4,08%
2016	98	1	12	87	1,02%	13,79%
2017	87	-	2	85	0%	2,35%

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, 2018

Dari tabel diatas, tampak perputaran tenaga kerja pada PT. Surya Pilar Perkasa selama tahun 2013 sampai Desember 2017 cukup tinggi. Pada tahun 2013, karyawan yang masuk 5 orang (5,62%) dan yang keluar sebanyak 1 orang (1,08%). Pada tahun 2014, karyawan yang masuk 15 orang (16,13%) dan yang keluar sebanyak 6 orang (5,88%). Pada tahun 2015, tidak ada penambahan karyawan sedangkan yang keluar sebanyak 4 orang (4,08%). Pada tahun 2016, karyawan yang masuk 1 orang (1,02%) dan yang keluar sebanyak 12 orang (13,79%). Pada tahun 2017, tidak ada penambahan karyawan sedangkan yang keluar sebanyak 2 orang (2,35%).

Selain ditinjau dari tingkat *turnover* karyawan, loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari seberapa besar karyawan mengenal perusahaan yang ditempatinya, seperti memiliki pengetahuan tentang perusahaan, mengetahui apa saja aktifitas dari perusahaan. Rasa bangga yang dimiliki karyawan dalam perusahaan dan keinginan untuk tetap menetap pada suatu perusahaan juga dapat mencerminkan bahwa

karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Disiplinjam kerja juga menjadi salah satu indikator loyalitas kerja pada perusahaan.

Untuk mencapai tujuan maka perlu di dukung adanya kompensasi agar loyalitas karyawan dapat meningkat. Kompensasi dibagi atas 2 bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Sementara kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi karena pekerjaan itu sendiri dapat berupa keamanan akan jabatan, peluang untuk mendapatkan promosi, pengakuan atas karya, hingga prestasi, sementara kompensasi karena lingkungan kerja dapat berupa

pujian, kenyamanan dalam bertugas, dan suasana yang menyenangkan dan kondusif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Surya Pilar Perkasa”.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik pada perusahaan, atasan, maupun rekan sekerja. Loyalitas wajib dipertahankan namun dengan tidak melupakan prinsip dasar bahwa loyalitas tertinggi harus didedikasikan pada hal-hal yang diyakini sebagai kebenaran. Dalam suatu perusahaan atau organisasi seorang karyawan diharapkan memiliki sikap loyal yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Ada berbagai macam pengertian loyalitas, antara satu tokoh dengan tokoh lainnya yang saling bertentangan ada juga yang sejalan bahkan saling mendukung.

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan (2011 : 58) dalam Jurnal (Safitri, 2015), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Wicaksono (2013:48) dalam Jurnal (Heryati, 2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Dari penjelasan diatas umumnya menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan.

Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers dan Porter (1983) dalam Jurnal (Heryati, 2016), menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Karakteristik pribadi.
2. Karakteristik pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan.

Indikator Loyalitas

Menurut (Krisna & Rio, 2012) loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
4. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Menurut Mathis & Jackson (2006:419) dalam Jurnal (Heryati, 2016), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Sasrtohardiwiryo (2002:181) dalam jurnal (Max Saleleng, 2015) kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010:154) dalam jurnal (Winarti, 2015) kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (benefits).

Menurut Dessler (2015:417), dalam jurnal (Heryati, 2016) kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau indirect financial payments (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Rivai, 2013:741) dalam Jurnal (Heryati, 2016) Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*), terdiri dari:

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji.
- b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), diantaranya:

- a. Tunjangan karyawan
- b. Tunjangan jabatan

Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan bertujuan meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2010) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama
dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, social,

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 secara eksternal konsisten yang eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karna turnover relative stabil.
6. Disiplin
Dengan pemberianb balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta serta menaati 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 maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012:84) dalam jurnal (ZULFA, 2018) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah.
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai.
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah.
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan .
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan Membayar.
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut WHO, indikator merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Henry Simamora (2009:208) dalam jurnal (Heryati, 2016), bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Gaji dan upah
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Insentif
Tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.
3. Fasilitas
Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
4. Tunjangan
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan

terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Steers & Porter (1983:520), dalam Jurnal (Heryati, 2016), loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. **Data primer**, menurut (Iskandar, 2009) data yang diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner yang diajukan kepada responden yaitu karyawan dari pimpinan perusahaan PT. Surya Pilar Perkasa.
2. **Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data sekunder berupa dokumen-dokumen seperti data jumlah tenaga kerja, upah tenaga kerja dan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan data yang diperlukan dalam suatu proses penelitian sebagaimana dikemukakan oleh (Iskandar, 2009) yaitu : "Populasi merujuk pada keseluruhan kelompok dari mana sampel-sampel di ambil". Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Pilar perkasa pada tahun 2017 yang berjumlah 85orang.

Sampel

Menurut (Iskandar, 2009) menyebutkan bahwa "Sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian yang dilakukan". Dikarenakan sampel kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 85 orang.

Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis adalah menggunakan:

- a. Analisis Deskriptif
Analisis Deskriptif yaitu data disusun menurut kelompok sedemikian rupa, lalu ditabulasikan dan kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk diambil kesimpulan yang berlaku umum (Roni Andespa, 2014:210)
- b. Analisis Kuantitatif
Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,231. Sedangkan untuk uji reliabilitas, diperoleh hasil nilai *cronbach alpha*, diperoleh hasil *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0.919 dan Variabel Loyalitas sebesar 0.881 lebih besar dari 0.6. berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas

yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebarakan layak dan reliabel digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebagai syarat dilakukannya pengujian pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan regresi (Asraf, Lubis, & Erdawati, 2017). Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas data, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa semua pengujian ini menyatakan data bersifat normal, linier dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan regresi sederhana. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.464	1.421		4.549	.000
	X_Kompensasi	.748	.058	.818	2.952	.000

a. Dependent Variable: y_loyalitas

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variable Kompensasi adalah 6.464, sedangkan hasil nilai koefisien Kompensasi adalah 1.421 . Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus $Y = a + b.X$, sebagai berikut :

$$Y = 6.464 + 1.421.X$$

Arti yang dimaksud di dalam persamaan regresi linear tersebut adalah :

- a. Nilai konstanta sebesar 6.464 menyatakan bahwa jika nilai $X = 0$ atau variabel Kompensasi tidak ada, maka nilai variabel Loyalitas Karyawan adalah sebesar 6.464.
- b. Koefisien regresi variabel Kompensasi 1.421, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1.421 kali. Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa

koefisien regresi variabel Kompensasi (X) memiliki tanda positif (1.421), yaitu mengandung implikasi bahwa Kompensasi searah dengan variabel Loyalitas karyawan, dengan kata lain bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh t- hitung sebesar 2,952 pada tingkat sig sebesar 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t table yaitu $2,952 > 1,988$ yang berarti H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Surya Pilar Perkasa Pekanbaru

Uji Koefisien Determinasi (r²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat

untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.665	3.21441

a. Predictors: (Constant), X_Kompensasi
b. Dependent Variable: y_loyalitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21.0, 2018

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,818, sedangkan nilai R² sebesar 0,669. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,669 atau R² x 100% sebesar 67%. Makna dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas sebesar 67%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Kesimpulan dan Saran**Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru, dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa jawaban rata-rata responden tentang kompensasi sebesar 3,31. Sedangkan rata-rata jawaban responden tentang loyalitas diperoleh sebesar 3,38.
2. Untuk regresi analisis linier, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.464 + 1.421.X$$

Nilai konstanta sebesar 6.464 menyatakan bahwa jika nilai X = 0 atau variabel Kompensasi tidak ada, maka nilai variabel Loyalitas Karyawan adalah sebesar 4.464. Koefisien regresi variabel Kompensasi 1.421, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1.421 kali. Dengan kata lain bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Loyalitas karyawan.

3. Berdasarkan nilai t, hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,952 > 1,988 yang berarti Ho ditolak dan

Ha diterima . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.

4. Nilai R² sebesar 0,669. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,669 atau R² x 100% sebesar 67%. Makna dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas sebesar 67%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat memberikan kompensasi senyaman mungkin agar karyawan tidak berniat untuk mencari pekerjaan yang baru di perusahaan yang lain.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan gaji kepada karyawan setelah mereka menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asraf, Lubis, S., & Erdawati. (2017). Religiosity Moderation on the Effect of Sharia Label Equity in. *UNES Journal of Social and Economics Research*, 2(1), 72–84. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Ecoment Global*, 1, 51–62.

- Iskandar. (2009). *metologi penelitian pendidikan dan pengembangan.pdf*. Jakarta : GP Press.
- Krisna, M., & Rio, M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber, *10*(September).
- Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Max Saleleng, A. S. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan, *3*(3), 695–708.
- Safitri, R. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS, *3*(3), 650–660.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Winarti, W. R. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IMAKO PERKASA LINES DI BALIKPAPAN
Wiwiet Rahayu Winarti 1, *3*(3), 546–559.
- ZULFA, F. R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL PADANG, (September)

