**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT. (PERSERO)
ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA
SURABAYA)**

Alif Firmanda Akbar, Yusuf Risanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial dan simultan terhadap Loyalitas Karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan sebanyak 160 responden yang diambil dari beberapa karyawan PT. (persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *random* sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan menggunakan uji f dan uji t.

Hasil penelitian ini adalah : (1) Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, (2) Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. (3) Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. (4) Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Loyalitas Karyawan

**THE EFFECT OF COMPENSATION FINANCIAL AND COMPENSATION NON
FINANCIAL TO EMPLOYEE LOYALTY (STUDY AT JUANDA
INTERNATIONAL AIRPORT ANGKASA PURA I)**

Alif Firmanda Akbar, Yusuf Risanto

Faculty of Economic and Business Brawijaya University Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Financial Compensation and Compensation Nonfinancial partially and simultaneously to Employee Loyalty. This type of research is explanatory research which explains the relationship between the variables - variables through hypothesis testing. The population of 160 respondents drawn from several employees of PT. (Persero) Angkasa Pura I Juanda International Airport in Surabaya. The sampling technique in this experiment is random sampling techniques. Methods of data collection in this study using a questionnaire that measured with Likert scale. Test equipment used to test the research instruments such as validity, reliability. Test hypotheses used using F test and t test.

The results of this study are: (1) Financial Compensation partially positive and significant impact on employee loyalty, (2) Compensation Nonfinancial partially positive and significant impact on employee loyalty. (3) Financial Compensation simultaneously positive and significant impact on employee loyalty. (4) Compensation Nonfinancial simultaneously positive and significant impact on employee loyalty.

Keywords: Financial Compensation, Compensation Nonfinancial, Employee Loyalty

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang sangat penting guna suatu perusahaan mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien dibutuhkan apa yang namanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan. Dalam dunia bisnis yang semakin ketat seperti saat ini tidak hanya persaingan dalam hal menghasilkan produk baik berupa suatu barang atau jasa saja melainkan persaingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor sumber daya manusia untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka, perusahaan harus memperhatikan juga faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi suatu karyawan agar karyawan tersebut memberikan segala kemampuannya bagi perusahaan. Salah satu faktor yang menunjang agar seorang karyawan memberikan segala kemampuan terhadap perusahaan yaitu faktor kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi seorang karyawan, karena salah satu faktor seseorang bekerja adalah faktor kompensasi, mengapa demikian karena guna memenuhi kebutuhan hidup seseorang seseorang membutuhkan kompensasi dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian di Angkasa Pura I bandar udara internasional juanda surabaya.

Karena berdasarkan hasil dugaan peneliti di angkasa pura para karyawan

mendapatkan besaran kompensasi yang cukup besar. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. (persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya).**

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Handoko, 2010) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kebutuhan hidupnya. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena merupakan dorongan utama dan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

2.2 Macam – macam Kompensasi

Menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan

kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial 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 komulatif.

Kompensasi finansial 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.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa sedangkan berdasarkan atas lingkungan kerja meliputi mendapatkan pujian, bersahabat, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, situasi kerja yang kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

2.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam Tohardi, (2002:414) tujuan dan fungsi dari kompensasi yaitu :

- 1) Menghargai prestasi kerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan

- 4) Memperoleh Karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya

2.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009:84) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. Faktor Pemerintah
- b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai
- c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai
- d. Ukuran Perbandingan Upah
- e. Kemampuan Membayar
- f. Permintaan dan Persediaan

2.5 Faktor yang Mempengaruhi besar kecilnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:81) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh :

- Penawaran dan Permintaan
- Serikat Pekerja
- Kemampuan Untuk Membayar
- Produktivitas
- Pemerintah

2.6 Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Rivai (2004 : 366) Tahapan pemberian kompensasi dibagi menjadi 3 tahap yaitu :

Tahap 1 : Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.

Tahap 2 : Melakukan survey upah dan gaji untuk menentukan keadilan

eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.

Tahap 3 : Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

2.6 Tantangan yang dihadapi Dalam Menentukan Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:83) tantangan – tantangan yang akan dihadapi adalah sebagai berikut :

- Standar gaji yang berlaku umum
- Kondisi serikat buruh
- Produktivitas
- Kebijakan gaji dan upah
- Peraturan Pemerintah

2.7 Loyalitas Karyawan

Menurut Utomo (Tommy : 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

2.8 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Steers & Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor - faktor :

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi

2.9 Faktor – faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Faktor utama loyalitas karyawan adalah fairness atau adil. Yang dimaksud adil disini adalah adil dalam hal penggajian, penilaian kinerja, adil dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan perusahaan. Pernyataan tersebut dikemukakan oleh Scheneider (Runtu 2014).

2.10 Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Handoko (2010:84), “pentingnya kompensasi pelengkap atau *indirect payment* akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan”.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang berupa penelitian penjelasan (*explanatory reaserch*). Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2008) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan gambaran riil keadaan dari objek yang berguna untuk mendapat data tambahan yang berkaitan dengan penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. (persero) Angkasa Pura I bandar Udara Internasional Juanda Surabaya jalan Ir. H. Juanda no. 1 Sidoarjo. Alasan memilih objek tempat penelitian di perusahaan ini karena PT. (persero)

Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya merupakan salah satu badan usaha milik negara atau BUMN terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa pelayanan ke bandara udara di Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Karakteristik yang dimaksud disini yaitu seorang karyawan atau pegawai PT. (persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Internasional Juanda Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang karyawan atau pegawai PT. (persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Internasional Juanda Surabaya berjumlah 269 orang.

Menurut (Sugiyono, 2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan (Sugiyono, 2008) teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi.

Cara menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan **rumus Slovin** (dalam Riduwan, 2005:65)

$$n = N/N(d)^2 + 1$$

n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Jumlah populasi adalah 269, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 269 / 269 (0,05)^2 + 1 = 160.$$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya

hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.641	0.000	0.195	Valid
X1.2	0.634	0.000	0.195	Valid
X1.3	0.665	0.000	0.195	Valid
X1.4	0.692	0.000	0.195	Valid
X1.5	0.785	0.000	0.195	Valid
X1.6	0.756	0.000	0.195	Valid
X1.7	0.642	0.000	0.195	Valid
X1.8	0.780	0.000	0.195	Valid
X1.9	0.520	0.000	0.195	Valid
X1.10	0.767	0.000	0.195	Valid
X1.11	0.648	0.000	0.195	Valid

1		0		
X1.12	0.541	0.000	0.195	Valid
X1.13	0.652	0.000	0.195	Valid
X1.14	0.703	0.000	0.195	Valid
X1.15	0.580	0.000	0.195	Valid
X1.16	0.475	0.000	0.195	Valid
X1.17	0.397	0.000	0.195	Valid
X1.18	0.642	0.000	0.195	Valid
X1.19	0.774	0.000	0.195	Valid
X2.1	0.704	0.000	0.195	Valid
X2.2	0.737	0.000	0.195	Valid
X2.3	0.758	0.000	0.195	Valid
X2.4	0.734	0.000	0.195	Valid
X2.5	0.703	0.000	0.195	Valid
X2.6	0.616	0.000	0.195	Valid
X2.7	0.703	0.000	0.195	Valid
X2.8	0.635	0.000	0.195	Valid
Y1	0.721	0.000	0.195	Valid

		0		
Y2	0.799	0.00 0	0.195	Valid
Y3	0.803	0.00 0	0.195	Valid
Y4	0.814	0.00 0	0.195	Valid
Y5	0.771	0.00 0	0.195	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,925
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,850
3	Loyalitas Karyawan(Y)	0,840

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial

Variabel Kompensasi Finansial terdapat sembilan belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Item	5		4		3		menyatakan ragu – ragu		Jumlah responden yang menyatakan setuju		Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X1.1	67	41.88	76	47.50	10	6.25	7	4.38	0	0.00	160	100	4.27
X1.2	67	41.88	78	48.75	11	6.88	4	2.50	0	0.00	160	100	4.30
X1.3	68	42.50	71	44.38	14	8.75	0	0.00	1	0.63	160	100	4.24
X1.4	42	26.25	90	56.25	21	13.13	4	2.50	1	0.63	160	100	4.03
X1.5	55	34.38	76	47.50	16	10.00	9	5.63	2	1.25	160	100	4.06
X1.6	42	26.25	88	55.00	16	10.00	10	6.25	2	1.25	160	100	3.96
X1.7	52	32.50	79	49.38	23	14.38	5	3.13	1	0.63	160	100	4.10
X1.8	36	22.50	73	45.63	36	22.50	10	6.25	5	3.13	160	100	3.78
X1.9	50	31.25	87	54.38	18	11.25	5	3.13	0	0.00	160	100	4.14
X1.10	39	24.38	70	43.75	34	21.25	14	8.75	3	1.88	160	100	3.80
X1.11	75	46.88	62	38.75	20	12.50	2	1.25	0	0.00	160	100	4.31
X1.12	61	38.13	80	50.00	17	10.63	2	1.25	0	0.00	160	100	4.25
X1.13	55	34.38	76	47.50	25	15.63	3	1.88	0	0.00	160	100	4.13
X1.14	49	30.63	92	57.50	12	7.50	7	4.38	0	0.00	160	100	4.14
X1.15	61	38.13	76	47.50	19	11.88	4	2.50	0	0.00	160	100	4.21
X1.16	43	26.88	95	59.38	17	10.63	5	3.13	0	0.00	160	100	4.10
X1.17	57	35.63	89	55.63	9	5.63	5	3.13	0	0.00	160	100	4.24
X1.18	47	29.38	77	48.13	24	15.00	11	6.88	1	0.63	160	100	3.99
X1.19	63	39.38	65	40.63	16	10.00	10	6.25	6	3.75	160	100	4.06
							21	13.13	4	2.50	160	100	3.80

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 160 responden, terdapat 67 responden atau 41,88% yang menyatakan sangat setuju tentang Pembayaran pokok (Gaji, Upah), yang

menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 13,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,88%.

Untuk item ke lima yaitu bonus dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 55 responden atau 34,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 47,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 5,63%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,50%.

Untuk item ke enam yaitu Bagian keuntungan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 responden atau 26,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 88 responden atau 55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 6,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,50%.

Untuk item ke tujuh yaitu Opsi saham dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 responden atau 32,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 79 responden atau 49,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 14,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

Untuk item ke delapan yaitu Pemberian tabungan hari tua dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 22,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 73 responden atau 45,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 36 responden atau 22,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 6,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%.

Untuk item ke sembilan yaitu Saham kumulatif dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 responden atau 31,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 87 responden atau 54,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 11,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke sepuluh yaitu Pemberian asuransi dari perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden atau 24,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden atau 43,75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 34 responden atau 21,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden atau 8,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,88%.

Untuk item ke sebelas yaitu Pemberian pesangon hari perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 75 responden atau 46,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden atau 38,75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 responden atau 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke dua belas yaitu Pemberian tunjangan pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 61 responden atau 38,13%, yang menyatakan setuju sebanyak 80 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 10,63%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 2 responden atau 1,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke tiga belas yaitu Pemberian program pensiun dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 responden atau 34,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 25 responden atau 15,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

Untuk item ke empat belas yaitu Pemberian jam kerja lembur dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49 responden atau 30,63%, yang menyatakan setuju sebanyak 92 responden atau 57,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 7,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 4,38%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke lima belas yaitu Pemberian tunjangan hari libur dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 61 responden atau 38,13%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 47,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 11,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke enam belas yaitu Pemberian cuti sakit dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 responden atau 26,88%, yang menyatakan setuju

sebanyak 95 responden atau 59,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 10,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke tujuh belas yaitu Pemberian cuti hamil dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 57 responden atau 35,63%, yang menyatakan setuju sebanyak 89 responden atau 55,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 5,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke delapan belas yaitu Pemberian rumah dinas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 responden atau 29,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 77 responden atau 48,13%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 24 responden atau 15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 6,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

Untuk item ke sembilan belas yaitu Pemberian mobil dinas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 63 responden atau 39,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 65 responden atau 40,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 6,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 3,75%.

responden atau 21,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke enam yaitu Jalinan persahabatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 59 responden atau 36,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 81 responden atau 50,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 10,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,00%.

Untuk item ke tujuh yaitu Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 58 responden atau 36,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 79 responden atau 49,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 11,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,00%.

Untuk item ke delapan yaitu Situasi kerja yang kondusif dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49 responden atau 30,63%, yang menyatakan setuju sebanyak 85 responden atau 53,13%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 13,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan

Dalam variabel Loyalitas Karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan(Y)

Item	5		4		3		2		1
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	51	31.88	88	55.00	17	10.63	3	1.88	1
Y2	58	36.25	86	53.75	11	6.88	5	3.13	0
Y3	63	39.38	75	46.88	17	10.63	4	2.50	1
Y4	52	32.50	86	53.75	19	11.88	2	1.25	1
Y5	45	28.13	89	55.63	21	13.13	4	2.50	1

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 160 responden, terdapat 51 responden atau 31,88% yang menyatakan sangat setuju tentang Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, yang menyatakan setuju sebanyak 88 responden atau 55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 10,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

Untuk item ke dua yaitu Bekerja dengan penuh tanggung jawab dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 58 responden atau 36,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 86 responden atau 53,75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 6,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke tiga yaitu Bekerja secara jujur dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 63 responden atau 39,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 75 responden atau 46,88%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 10,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

Untuk item ke empat yaitu Kemauan bekerja sama dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 responden atau 32,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 86 responden atau 53,75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 11,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

Untuk item ke lima yaitu Saling membantu rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden atau 28,13%, yang menyatakan setuju sebanyak 89 responden atau 55,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak

21 responden atau 13,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 2,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,63%.

4.6 Teknik Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12

Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.075	1.342	
X1	.103	.021	.3
X2	.302	.051	.4

Berdasarkan pada Tabel 4.12 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,075 + 0,103 X_1 + 0,302 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Rata – rata Loyalitas Karyawan sebesar 3,075 , jika Variabel bebas tidak ada
- Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,103 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Kompensasi Finansial). Jadi apabila Kompensasi Finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,103 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,302 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kompensasi Non Finansial), Jadi apabila Kompensasi Non Finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,302 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial meningkat maka akan diikuti peningkatan Loyalitas Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2)) terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan) digunakan nilai

R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.729	.531	.525

Sumber : Data primer

diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.13 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,525. Artinya bahwa 52,5% variabel Loyalitas Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2). Sedangkan sisanya 47,5% variabel Loyalitas Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan variabel Loyalitas Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,729, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dengan Loyalitas Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu

Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dengan Loyalitas Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Loyalitas Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4.7 Hasil Uji F

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.14

Hasil Uji F / Serempak

		ANOVA	
Model		Sum of Squares	df
1	Regression	708.125	
	Residual	624.275	1
	Total	1332.400	1

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 89,044. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual =157) adalah sebesar 3,054. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $89,044 > 3,054$ atau nilai sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel terikat (Loyalitas Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2)).

4.8 Hasil Uji t

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15

Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.075	1.342	
	X_1	.103	.021	.3
	X_2	.302	.051	.4

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Kompensasi Finansial) dengan Y (Loyalitas Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,904. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual =157) adalah sebesar 1,975.

Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,904 > 1,975$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Kompensasi Finansial) terhadap Loyalitas Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_2 (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Loyalitas Karyawan) menunjukkan t hitung = $5,873$. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual =157) adalah sebesar $1,975$. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $5,873 > 1,975$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kompensasi Non Finansial) terhadap Loyalitas Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Non Finansial maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan adalah Kompensasi Non

Finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

4.9 Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi dengan menggunakan uji F hitung sebesar $89,044$. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual =157) adalah sebesar $3,054$. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $89,044 > 3,054$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Loyalitas Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2)).

Dan uji t menunjukkan bahwa t test antara X_1 (Kompensasi Finansial) dengan Y (Loyalitas Karyawan) menunjukkan t hitung = $4,904$. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual =157) adalah sebesar $1,975$. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,904 > 1,975$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Kompensasi Finansial) terhadap Loyalitas Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Sesuai dengan analisis regresi dengan menggunakan uji F dan uji t terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan di PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang meliputi antara lain

pemberian gaji, tunjangan yang adil bagi para karyawan di Angkasa Pura. Karena karyawan merasa mendapatkan besaran kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka karyawan di Angkasa Pura mendapatkan kompensasi seperti gaji, tunjangan, cuti libur, cuti sakit, cuti hamil. Dengan mendapatkan kompensasi finansial tersebut karyawan merasa puas dengan besaran kompensasi yang mereka terima.

Hal ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Scheineider (Runtu, 2014) Faktor utama loyalitas karyawan adalah fairness atau adil. Yang dimaksud adil disini adalah adil dalam hal penggajian, penilaian kinerja, adil dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asriyanti Amrullah (2012) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Loyalitas Karyawan.

4.10 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Analisi regresi dengan menggunakan uji F hitung sebesar 89,044. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual =157) adalah sebesar 3,054. Karena F hitung > F tabel yaitu $89,044 > 3,054$ atau nilai sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Loyalitas Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2)).

t test antara X_2 (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Loyalitas Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,873. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual =157) adalah sebesar 1,975. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,873 > 1,975$ atau nilai sig t (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kompensasi Non Finansial) terhadap Loyalitas Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Non Finansial maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan uji F dan uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Non Finansial dengan Loyalitas Karyawan yang meliputi antara lain seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial yang di berikan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya mempengaruhi Loyalitas.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Soegandhi (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Menurut Mc Quiness (Runtu 2014) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu

organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan.

Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja seperti para karyawan bekerja secara kerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Para karyawan di Angkasa Pura dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dilakukan dengan bekerja sama, mereka mendapatkan Kompensasi non Finansial berupa kerja sama sesama rekan kerja.

Hal ini bisa menimbulkan loyalitas karyawan akan meningkat, karena kerja sama yang baik antara sesama rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, jadi karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Selain itu, kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Loyalitas Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Loyalitas Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil

analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Loyalitas Karyawan dapat diterima.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2)) terhadap Loyalitas Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kompensasi non Finansial mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi non Finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Loyalitas Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak

lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

a) Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi Finansial, karena variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan pemberian Kompensasi Finansial, perusahaan lebih meningkatkan pemberian kompensasi secara Finansial yang termasuk dalam Kompensasi Finansial antara lain Kompensasi finansial 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 komulatif.

b) Kompensasi finansial 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. Dengan mempertahankan dan meningkatkan pemberian Kompensasi Finansial diharapkan Loyalitas Karyawan akan meningkat.

1. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar

variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*, Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali Imam 2007, *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes Faustino Cardoso, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hasan, M. Iqbal, 2008, *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (statistik deskriptif)*, Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Husein Umar. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Idrus Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Erlangga.
- Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu,. 2007. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja, Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Rosdakarya
- Nitisemito. Alex. S. 1992. *Manajemen Personalia, MSDM*. Jakarta
- Panggabean Mutiara S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Ghalia Indonesia
- Powers, Edward L. 2000. *Employee Loyalty in the New Millenium*. S.A.M. Advanced Management Journal. Summer. Vol. 65 (3): 4-8.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Runtu, Julius. (26 Februari 2014). *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitaskaryawan-bahan.html>. Pada tanggal 20 Oktober 2015
- Sekaran Uma. 2007. *Reaserch Methods For Bussines*. Salemba Empat. Bandung
- Singgih Santoso. 2007. *Total Quality Manajemen (TQM) dan six sigma*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Soegandhi, Vannecia M. et al. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*". *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra 1. (1). 1-12.
- Steers R.M and Porter R. W. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York. Mc Graw Hill
- Sudimin T. 2003. *Whistleblowing Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*.
- Sufren & Natanel Y. 2014. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta. PT. Elek & Media Komputindo.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.
- , 2008. *Metode Penelitian Kualitatif R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- , 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta Bandung.
- Stefanus, Tommy Dkk. 2010. *Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangkaraya*, Volume 1 no 2. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra.
- Tohardi Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Veitzhel Rivai. 2004. *MSDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke*

Praktik. PT. Raja Grafindo
Persada. Jakarta.