

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DOSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR**



**UNIVERSITAS FAJAR**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2019**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana pada  
Program Studi Manajemen

**JUMARDI  
1410421044**

**UNIVERSITAS FAJAR**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2019**

## SKRIPSI

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL UNIVERSITAS FAJAR MAKASAAR

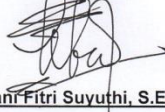
Disusun dan diajukan oleh

**JUMARDI**  
1410421044

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **10 Mei 2019** Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 10 Mei 2019  
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



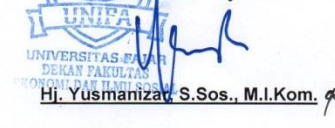
Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Hj. Yusmanizat, S.Sos., M.I.Kom.

## SKRIPSI

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL UNIVERSITAS FAJAR MAKASAAR

disusun dan diajukan oleh

JUMARDI  
1410421044

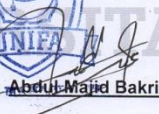
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 10 Mei 2019 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar



  
Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Jumardi  
NIM : 1410421044  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).



## PRAKATA

### ***Bismillahirrahmanirahim***

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatu,*

*Alhamdulillah robbil 'alamin*, Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang masih memberik kita nikmat Iman dan kesehatan serta rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, dan tidak lupa pula kita panjatkan shalawat dan taslim senentiasas kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu a'laihi wasallam beserta para keluarga dan sahabatnya. Berkat rahmat dari Allah Subhanahu Wata'ala yang masih memberi kami nikmat kehidupan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu sosial Universitas Fajar Makassar”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua Orang Tua dan Kakek/Nenek penulis yang telah mendidik dan membesarkan penulis hingga bisa sampai saat ini. Ketulusan dan kasih sayang yang tak pernah hilang senantiasa mengajari penulis untuk tetap semangat dalam menjalani keseharian. Terima kasih untuk do'a dan seluruh dukungannya.
2. Bapak Dr. Mulyadi Hamid S.E, M.Si selaku selaku Rektor Universitas Fajar Makassar, sekaligus Pembimbing Akademik yang



telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan kepada penulis.

3. Ibu Hj. Yusmaniar, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar
4. Bapak Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial.
5. Ibu Nurmadhani Safitri Suyuthi, S.E., M.Si Selaku pembimbing penulisan Skripsi yang telah banyak memberikan ajaran, masukan, bimbingan, motivasi dan tambahan ilmu bagi penulis.
6. Teman angkatan 2014 Al Gazali, Aridla Sas kamal, Ari Umar, Dandi Ahmad, Riswan, Muhammad Imam, Reynaldi kahar, Alan Ashari, A. Zaenal Abidin, Dicky, taufan, hendra, Kaharuddin, dede febriansyah, tutut, dita, Riani, gunawan dan faizal yang telah menjadi sahabat terbaik dan memberi arahan masukan dan saran kepada penulis untuk sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen UNIFA yang sudah banyak memberikan pelajaran penting dan kebersamaan yang luar biasa kepada penulis.

UNIVERSITAS FAJAR

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi para pembaca dan bagi pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatu*

**Makassar, april2019**

**Penulis**





## ABSTRAK

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar

Jumardi

Nurmadhani Fitri Suyuthi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar, banyak penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap profesi dosen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar, metode penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif, populasi pada penelitian sebanyak 87 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel secara acak (*simple random sampling*) yaitu sebanyak 46 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang hasilnya dianalisis menggunakan penelitian kuantitatif. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi *Linear*Sederhana, dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Dosen, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,061 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,176 atau sebesar 17,6%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa 17,6% Kompensasi dapat mempengaruhi Loyalitas Dosen, sedangkan sisanya sebesar 82,4% dipengaruhi oleh variable-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas Dosen

## ABSTRACT

### ***Effect of Compensation on Loyalty of Lecturers at the Faculty of Economics and Social Sciences, University of Fajar Makassar***

**Jumardi**

**Nurmadhani Fitri Suyuthi**

*This study aims to examine empirically the Effect of Compensation on Loyalty Lecturers of the Faculty of Economics and Social Sciences, University of Fajar Makassar, many previous studies discussed the effect of compensation on employees, so that researchers are interested in testing whether compensation has a partial effect on the teaching profession at the Faculty of Economics and Social Sciences, Fajar Makassar University, This research method uses descriptive statistical analysis methods, the population in the study were 87 people using simple random sampling technique, which was 46 people. Data was collected through questionnaires whose results were analyzed using quantitative research. Statistical methods use Simple Linear Regression Analysis, by testing the statistical test hypothesis  $t$ . Based on the results of the analysis of this study indicate that Compensation has a significant effect on Lecturer Loyalty, indicated by the value  $t_{count}$  amounting to 3.061 with a significance value of 0.004 smaller than 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ), with a Determination Coefficient ( $R^2$ ) of 0.176 or 17.6%. These results can be concluded that 17.6% of compensation can affect lecturer loyalty, while the remaining 82.4% is influenced by variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Compensation, Lecturer Loyalty*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>LEMBAR PESETUJUAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR KEASLIAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	10
2.1.2 Penegertian Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Kompensasi .....	12
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli .....	12
2.1.3.2 Kompenen-Komponen Kompensasi .....	14
2.1.3.3 Tujuan Diberikannya Kompensasi .....	14
2.1.4 Loyalitas .....	16
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Menurut Para Ahli .....	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .....	17
2.1.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas Yang Terdapat Pada Individu .....	18

2.1.4.4	Penyebab Dari Rendahnya Loyalitas Pegawai .....	19
2.2	Tinjauan Empirik .....	19
2.3	Kerangka Konseptual .....	22
2.4	Definisi Operasional .....	23
2.4.1	Kompensasi.....	23
2.4.2	Loyalitas .....	24
2.5	Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	27
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.3	Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel .....	28
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	29
3.4.1	Jenis Data .....	29
3.4.2	Sumber Data .....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	30
3.6.1	Variabel Independen (Bebas).....	30
3.6.2	Variabel Dependen (Terikat).....	30
3.7	Pengukuran Variabel Penelitian .....	33
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.8.1	Uji Validitas .....	34
3.8.2	Uji Realibilitas.....	34
3.9	Analisis Data .....	35
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	35
3.9.2	Asumsi Klasik.....	36
3.9.2.1	Uji Normalitas.....	36
3.9.2.2	Uji Multikolinieritas .....	36
3.9.2.3	Uji Heteroskedatisitas .....	37
3.9.2.4	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	37
3.9.2.5	Uji Hipotesis.....	38
3.9.2.6	Uji T (Parsial) .....	39
3.9.2.8	Uji F (Simultan) .....	39

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Universitas .....	40
4.1.1 Sejarah Berdirinya Universitas Fajar Makassar .....	40
4.1.2 Tugas Pokok Dan Fungsi .....	42
4.1.2.1 Tugas Dan Tanggung Jawab Rektor .....	42
4.1.2.2 Tugas Dan Tanggung Jawab Deputy Rektor Bidang Akademik Kerjasama Dan UPT.....	42
4.1.2.3 Tugas Dan Tanggung Jawab Deputy Rektor Bidang Umum dan Keuangan .....	43
4.1.2.4 Tugas Dan Tanggung Jawab Deputy Bidang Kemahasiswaan Dan Alumni .....	44
4.1.2.5 Tugas Dan Tanggung Jawab Dekan .....	44
4.1.2.6 Tugas Dan Tanggung Jawab Sekertaris Fakultas .....	45
4.1.2.7 Tugas Lembaga Pengembangan Dan Penjamin Mutu Internal (LP2MI) .....	46
4.1.2.8 Tugas Lembaga Pengembangan Akademik (LPA) .....	47
4.2.1.9 Tugas Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepala Masyarakat.....	47
4.2.1.10 Tugas Direktur Pusat Studi .....	48
4.2.1.11 Tugas Kepala Biro Akademik.....	48
4.2.1.12 Tugas Biro Keuangan .....	50
4.2.1.13 Tugas Kepala Biro Kemahasiswaan dan Alumni .....	50
4.2.1.14 Tugas Kepala Biro Umum Dan SDM .....	51
4.2.1.15 Tugas Ketua Prodi .....	52
4.2.1.16 Tugas Kepala Hubungan Masyarakat .....	53
4.2.1.17 Tugas Kepala Laboratorium.....	53
4.2.1.18 Tugas Kepala UPT Perpustakaan .....	54
4.2.1.19 Tugas Kepala UPT Komputasi.....	55
4.2.1.20 Tugas Ketua Pusat Data Elektronik.....	55
4.2.1.21 Tugas Kepala UPT Bahasa .....	56
4.1.3 Visi –Misi.....	56
4.1.3.1 Visi.....	56

4.1.3.2 Misi .....	56
4.1.4 Suktur Organisasi .....	58
4.2 Data Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	59
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	59
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	62
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X).....	62
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas (Y) .....	63
4.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	64
4.4 Asumsi Klasik .....	66
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	66
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana .....	68
4.4.5 Uji Parsial (Uji t) .....	70
4.4.6 Uji Simultan (Uji f) .....	71
4.5 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	

UNIVERSITAS FAJAR

## DAFTAR TABEL

### Tabel

3.1 Variabel Independen (Bebas).....	30
3.2 Variabel Dependen (Terikat).....	31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan program Studi.....	59
4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur .....	60
4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	60
4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	61
4.5 Karakteristik Responden Menurut Jabatan .....	61
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X).....	63
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Dosen (Y).....	64
4.8 Hasil Analisis Uji Validitas Dan Realibilitas .....	65
4.9 Hasil Uji Multikoleneartas.....	67
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	68
4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	70
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji f) .....	71



UNIVERSITAS FAJAR



## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

2.1 Kerangka Konseptual.....	23
4.1 Gambar Struktur Organisasi Universitas Fajar .....	58
4.2 Graafik Normal P P Plot.....	66
4.3 Gambar hasil Uji Heteroskedasitas .....	67



UNIVERSITAS FAJAR

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Analisis Regresi Sederhana
5. Uji Asumsi Klasik



UNIVERSITAS FAJAR

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era Globalisasi yang sangat berkembang saat ini, setiap manusia dituntut untuk mampu mengatasi masalah yang kompleks sebagai faktor pengaruh perubahan global. Globalisasi dalam dunia pendidikan, adalah sebuah proses sejarah yang panjang. Terjadinya era Globalisasi dalam dunia pendidikan, memberi dampak ganda yaitu dampak yang positif (menguntungkan) dan dampak negatif (merugikan). Dampak yang menguntungkan adalah memberi kesempatan kerjasama yang seluas-luasnya di bidang pendidikan kepada negara-negara di dunia. Namun di sisi lain, jika Indonesia tidak mampu bersaing di bidang Pendidikan dengan negara lain, karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang melemah maka konsekuensinya akan merugikan bangsa Indonesia sendiri.

Tantangan di bidang pendidikan pada masa yang akan datang ialah meningkatkan daya saing dan keunggulan yang kompetitif dengan mengandalkan SDM, teknologi dan manajemen tanpa mengurangi keunggulan kompetitif yang telah dimiliki bangsa kita. Tantangan perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di era global adalah ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang penuh dengan persaingan. Cepat atau lambat perguruan tinggi selaku lembaga pendidikan harus menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam berbagai aspek kehidupan. Perguruan tinggi merupakan salah satu subsistem Pendidikan nasional yang tidak dapat dipisahkan dari subsistem lainnya baik di dalam maupun di luar Pendidikan.

Keberadaan perguruan tinggi dalam keseluruhan kehidupan berbangsa dan bernegara, mempunyai peran yang amat besar melalui Tri Dharma perguruan tinggi yaitu Pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 20 ayat (2) dinyatakan bahwa perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Melalui Dharma Pendidikan tinggi yang pertama, perguruan tinggi harus mampu memberdayakan proses Pendidikan sedemikian rupa agar seluruh mahasiswanya berkembang menjadi lulusan sebagai SDM berkualitas yang memiliki kompetensi secara intelektual, profesional, sosial dan moral.

Persaingan Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta sangat ketat karena masing-masing memiliki keunggulan. Kegagalan pertama yang pasti ditemui setiap calon mahasiswa adalah kuliah di PTN atau di PTS. Namun dua-duanya memang punya kelebihan dan kekurangan masing-masing. Memilih satu diantara keduanya bukan lagi sebuah masalah sepele. Sebelum menentukan pilihan dari salah satu perguruan tinggi nantinya. Universitas negeri di Indonesia banyak diminati karena popularitas dan prestasi mahasiswanya.

Karena Perguruan Tinggi Negeri juga banyak mendapat subsidi maupun bantuan dari pemerintah. Jadi wajar jika biaya kuliah di PTN jauh lebih terjangkau. PTN juga terkenal mempunyai akses informasi beasiswa yang lebih mudah. Selain itu, Akreditasi yang dimiliki oleh universitas negeri harus jelas. Setiap bidang studinya haruslah sudah mendapat pengakuan dari pemerintah. Namun, disisi lain, PTN juga mempunyai kelemahan yang harus kita ketahui. Banyaknya peminat di PTN tentu saja akan membuat

persaingan mahasiswa yang ingin mendaftar sangat ketat. Selain itu, kita harus siap-siap bersaing secara akademik dengan ribuan mahasiswa setelah resmi menjadi mahasiswa. Perlu kita ketahui bahwa perhatian dosen sangatlah terbatas. Jika mahasiswa kurang dan tidak aktif, jangan harap bisa dikenal dan memperoleh nilai yang bagus. Universitas Negeri juga mempunyai jadwal kuliah yang lebih padat. Jadi akan sedikit susah jika kita ingin bekerja sambil kuliah. Jika Universitas Negeri banyak dipilih dulu karena popularitasnya, Universitas swasta terkenal karena ruangan dan fasilitas kampus yang berhasil mereka ciptakan. Kebanyakan Universitas Swasta berhasil membangun citra elit baik dari segi gedung maupun kualitas pendidikan.

Hampir seluruh universitas swasta mempunyai bangunan-bangunan modern dan fasilitas yang super komplit. Perhatian dari dosen biasanya juga lebih terasa karena jumlah mahasiswa yang tak sebanyak mahasiswa negeri. Jam pelajaran di universitas swasta biasanya lebih fleksibel. Jadi bukan masalah jika seorang mahasiswa ingin menyelipkan kegiatan lain seperti ekstrakurikuler atau bahkan bekerja. Untuk masalah akreditasi Universitas negeri dan swasta bisa bersaing ketat. Kekurangan universitas swasta adalah dari segi biaya. Secara global, biaya kuliah di PTS lebih mahal dibandingkan dengan PTN. Namun itu kembali kepada calon mahasiswa lebih tertarik dengan universitas Negeri atau universitas Swasta, semua disesuaikan dengan kebutuhan dan kekuatan ekonomi yang dimiliki oleh calon mahasiswa.

Dosen adalah pendidikan profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan

sekaligus sebagai ilmuwan, dosen harus memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang harus dihayati dan dikuasai.

Perguruan tinggi yang berkualitas adalah perguruan tinggi yang memiliki sumber daya manusia (Dosen) dengan kompetensi profesional yang mumpuni, agar mahsiswanya memahami secara benar suatu bidang pengetahuan, maka dosen harus profesional yakni memiliki pengetahuan yang benar dan mendalam mengenai bidang yang diajarkannya. Hal ini sesuai dengan apa yang tertuang dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat.

Adapun faktor yang dapat menunjang loyalitas salah satunya melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan. Gary Dessler (2016:418) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif bagi perusahaan dan karyawan. Kerap kali terjadi pemberian kompensasi yang tidak memberi kepuasan bagi salah pihak, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu kesepakatan diantara perusahaan dan karyawan yang rumit untuk diputuskan, Saydam (2005) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. karena pemberian kompensasi yang baik akan menunjang loyalitas dari karyawan Oleh karena itu kompensasi harus diperhatikan oleh perusahaan. Didalam organisasi atau perusahaan tersebut, ketika pemberian kompensasi yang diberikan maksimal maka akan

menukung kinerja dan loyalitas karyawan terhadap oraganisasi dan perusahaan tersebut.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2013:58) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi

Loyalitas karyawan atau kesetiaan sering kali menjadi pertanyaan serius dalam sebuah perusahaan. Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah di bicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi menjadi sulit ketika di analisis dalam banyak hal. Secara hirarki loyal berarti setia, atau loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya, tetapi lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya (Jusuf :2010).

Faktor yang sering dijumpai yaitu karyawan mengukur loyalitas melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan. Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif bagi perusahaan dan karyawan. Kerap kali terjadi pemberian kompensasi yang tidak memberi kepuasan bagi salah pihak, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu kesepakatan diantara perusahaan dan karyawan yang rumit untuk diputuskan. Gary Dessler (2016:418)



mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Frizkia Rahmi Zulfa (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Premier Bakso Hotel Padang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 36,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda” hasil penelitian menunjukkan bahwa kesimpulan dari hasil analisis ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

Universitas Fajar adalah salah satu institusi perguruan tinggi swasta yang berada di Makassar di bawah naungan Yayasan Pendidikan Fajar Ujung pandang dan di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Meskipun Universitas ini masih tergolong muda (didirikan pada tanggal 8 Agustus 2008) tetapi kehadirannya disambut baik oleh masyarakat. Kehadiran Universitas Fajar sebagai salah satu institusi pendidikan telah membawa konsep baru dalam dunia pendidikan itu sendiri, yang mengungkap konsep berbasis entrepreneurship, hal tersebut dapat dilihat dengan konsep pendidikan yang diterapkan menyeimbangkan antara teori dan praktik, dengan demikian luaran perguruan tinggi ini siap diterjunkan ke dunia kerja sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Setiap perusahaan atau organisasi harus benar-benar menerapkan dan memperhatikan pemberian kompensasi yang baik terhadap profesi dosen agar dapat menunjang loyalitas terhadap sebuah universitas.

Demikian pula yang harus tetap diperhatikan oleh Universitas Fajar Makassar adalah penerapan pemberian kompensasi terhadap dosen, karena yang kita ketahui bersama banyaknya Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Makassar yang jika para dosen tidak memiliki rasa loyal terhadap sebuah universitas bisa membuat para dosen yang berkualitas dan memiliki kinerja baik akan beralih terhadap universitas yang mampu memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para dosen. Ada beberapa indikator kompensasi yang dapat diberikan oleh universitas pada seorang dosen yang mampu menunjang loyalitas dosen diantaranya adalah upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif upah per jam. Gaji adalah pemberian pembayaran berupa uang yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Indikator kedua yaitu Insentif, insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari kedua indikator yang dijelaskan diharapkan pemberian kompensasi tersebut dapat memberikan dampak yang positif terhadap dosen, terutama dampak loyalitas pada universitas fajar Makassar.

Adapun dari beberapa pengamatan peneliti terkait persepsi dari masyarakat atau karyawan (Dosen) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dan sering kali karyawan yang dijadikan sebagai objek penelitian mereka untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan pengamatan tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pemberian

kompensasi terhadap profesi dosen dalam mempengaruhi loyalitas Dosen pada sebuah Universitas.

Berdasarkan dari berbagai uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL UNIVESITAS FAJAR MAKASSAR”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis kegunaan penelitian ini untuk meningkatkan loyalitas dosen atau kesetiaan pada organisa..

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai salah satu sarana dalam memahami metodologi penelitian ilmiah dan untuk lebih meningkatkan kemampuan dibidang penelitian sebagai penunjang pengembangan ilmu pengetahuan.

##### **b. Bagi Universitas Fajar Makassar**

Dari penelitian ini diharapkan memberi informasi dan membantu institusi pendidikan terkhususnya universitas fajar dalam

meningkatkan kinerja dan loyalitas dosen sehingga dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.



UNIVERSITAS FAJAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Perusahaan merupakan hal yang sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari kita. Dalam organisasi/perusahaan dibutuhkan kerjasama tim atau kelompok untuk mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut. Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengatur perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins (2009) manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Kita telah mengetahui bahwa mengkoordinasikan pekerjaan orang lain merupakan hal yang membedakan posisi manajerial dan posisi non-manajerial. Walaupun begitu, ini tidak berarti bahwa manajer dapat melakukan apa yang mereka inginkan setiap saat, di mana saja, atau setiap kesempatan. Selain itu, manajemen melibatkan efisiensi dan efektifitas penyelesaian aktivitas-aktivitas kerja organisasi, efisiensi mengacu pada memperoleh output terbesar dengan input yang terkecil. Dari sudut pandang yang lain, efisiensi sering digambarkan sebagai melakukan pekerjaan yang benar yaitu, aktivitas-aktivitas kerja

yang membantu organisasi mencapai sasaran. Efektifitas sering digambarkan sebagai melakukan pekerjaan yang benar yaitu, menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang membantu organisasi mencapai sasaran.

Sedangkan Menurut Robins dan Coulter (2012) manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan merealisasi dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

### **2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menjalankan roda organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Seperti yang kita ketahui bersama, saat ini sumber daya manusia merupakan hal yang berpengaruh besar dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, Adapun peran sumber daya manusia dalam ini adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan tujuan pokok dalam mewujudkan pendayagunaan secara optimal meliputi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan Sumber Daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta

dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya bersama dalam sebuah perusahaan/organisasi. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan teori dari beberapa ahli, maka penulis memiliki pandangan tersendiri bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan seni dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada dan harus lebih di perhatikan, dalam meningkatkan kemampuan kinerja dan lebih menghagai sumber daya manusia itu sendiri.

### **2.1.3 Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penunjang seseorang dapat bekerja secara loyal. Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang bekerja sebagai penunjang dalam bekerja dan untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

#### **2.1.3.1 Pengertian kompensasi menurut para ahli, yaitu:**

- a. Menurut sofyandi (2008:160) berpendapat bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.



- b. Menurut Wayne Monday (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.
- c. Menurut Handoko (2010:178) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- d. menurut serdamayanti (2011:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.
- e. Menurut Rivai dan Jauvani (2011:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
- f. Menurut Gary Dessler (2016:418) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Kompensasi adalah semua bentuk kembalikan financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan.

**2.1.3.2 Komponen-komponen kompensasi antara lain (Rivai dan Jauvani 2011:744):**

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Benefit

Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

**2.1.3.3 Tujuan diberikannya kompensasi antara lain (Hisibuan 2013: 121):**

- a. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan wajib mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, pengusaha atau majikan wajib membayar dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, satatus sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti upah minimum) maka investasi pemerintah dapat dihindari.

### 2.1.4 Loyalitas

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan.

#### 2.1.4.1 pengertian loyalitas menurut para ahli, yaitu:

- a. Menurut Saydam (2005:417) Loyalitas adalah sikap positif karyawan terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan baik mengarah pada kemajuan perusahaan maupun yang mengarah pada kecenderungan yang merugikan
- b. Menurut Hisibuan, (2008:64) mengatakn bahwa “loyalitas adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.
- c. Menurut Hasibuan (2013:58) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi.

#### 2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan

**Menurut Hermawan dan Riana (2013) antara lain :**

##### a. Faktor Kompensasi

Perusahaan sebisa mungkin dapat menjamin kompensasi berupa tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya.

b. Faktor Tanggung Jawab

Perusahaan harus dapat memberi pengertian kepada karyawan agar dapat menjaga nama baik perusahaan di setiap tugasnya. Selain itu, karyawan harus didukung agar dapat menghasilkan output yang memuaskan.

c. Faktor Disiplin

Perusahaan harus memperhatikan kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada pegawai yang tidak tepat waktu. Peraturan dapat menentukan loyalitas karyawan apabila sudah diterima dengan baik oleh karyawan.

d. Faktor Partisipasi

Inisiatif dan kreativitas dari karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan dengan cara memberikan kesempatan dalam memajukan perusahaan.

**2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

**Menurut Jusuf (2010) Sebagai Berikut :**

a. Faktor Rasional

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.

b. 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 berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

c. Faktor Keprobadian

Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

**2.1.4.4 Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:112):**

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalanya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan bahwa karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemampuan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut dan

bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaannya.

#### 2.1.4.5 Penyebab dari rendahnya loyalitas pegawai menurut

**Saydam (2005), antara lain:**

- a. Rendahnya motivasi kerja karyawan
- b. Struktur kerja organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggungjawab kurang.
- c. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang.
- d. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
- e. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung kerjasama tim.
- f. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.
- g. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
- h. Waktu yang kurang fleksibel.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik pada penelitian ini dapat dirincikan yaitu sebagai berikut Penelitian ini mengambil beberapa data lapangan yang bersumber dari beberapa jurnal ilmiah dan mengenai pengaruh kompensasi. Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu, kiranya dapat memberikan kontribusi untuk melengkapi dalam menunjang penelitian yang telah

diketahui atau diteliti sebelumnya, juga sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut. Adapun data empirik tersebut adalah:

1. Peneliti pertama pada jurnal Rahmadana Safitri (2015) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda jurnal tersebut menjelaskan bahwa “Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu variabel kompensasi (X) serta variabel dependen adalah loyalitas (Y). Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 1,613 + 0,332X$ . Uji t menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,801 kemudian nilai Sig t sebesar 0,001 dibandingkan dengan nilai Sig a 0,05, karena nilai Sig 0,001 < Sig a 0,05, sehingga hipotesis kerja (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,369 dan nilai R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) sebesar 0,136. Kesimpulan dari hasil analisis ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas. Mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, disarankan kepada pihak perusahaan agar dalam pengukuran pemberian kompensasi dapat juga dilihat dari berprestasinya karyawan, dan dapat juga menambahkan bentuk kompensasi seperti perlindungan pribadi dalam bentuk dana pensiun, pembayaran pada saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan dan cuti, serta peningkatan gaji untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan”
2. Penelitian kedua pada jurnal Frizkia Rahmi Zulfa (2018) yang berjudul tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di



Premier Hotel Padang jurnal tersebut menjelaskan tentang Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 sampel. Cara pengambilan sampelnya dengan *propotionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berada pada kategori buruk 65,38%, (2) loyalitas kerja karyawan berada pada kategori cukup baik 75%, (3) terdapat nilai kompensasi meningkat 0,769 satuan dengan asumsi loyalitas kerja karyawan tetap. Sedangkan besaran pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang adalah sebesar 36,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Penelitian ketiga dari pada Ester Mawar Siagian (2015) yang berjudul tentang Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Siantara Hotel Parapat, menjelaskan tentang Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji  $t$  sebesar 2,379 ( $t_{hitung}$ ) > 2,069 ( $t_{tabel}$ ) diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi tidak langsung (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Siantar Hotel Parapat.
4. Penelitian keempat pada jurnal Diana Lavinia (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik, menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Ehya Purwa Raharjo. Artinya

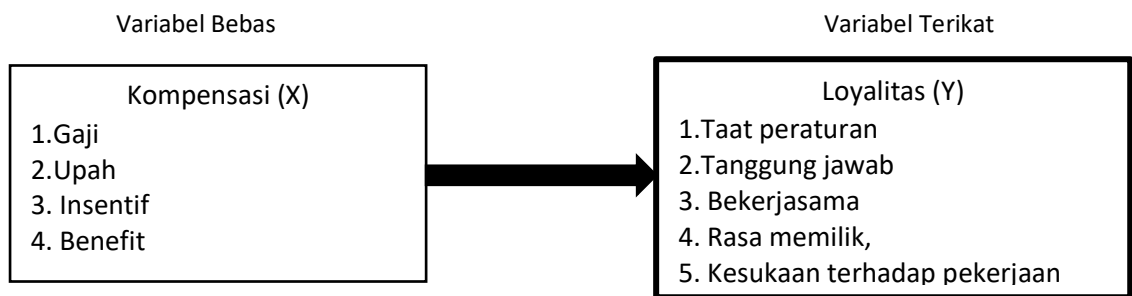
kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi terbentuknya loyalitas para karyawan di perusahaan.

5. Penelitian kelima pada jurnal Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Daulay (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Banjar Balam Indragiri Hulu, menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pt Jatim Jaya Perkasa Indragiri Hulu. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Pt Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sebesar 63,5%.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dosen dan apa yang sangat dibutuhkan oleh dosen terhadap indikator dari kompensasi pada sebuah institusi pendidikan. Kerangka konsep penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap gambaran variabel. Adapun kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada model berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Definisi Operasional

### 2.4.1 Kompensasi (X)

kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Adapun komponen-komponen kompensasi antara lain (Rivai dan Jauvani 2011:744):

#### a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibyarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

#### c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Benefit

Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### 2.4.2 Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi Hasibuan (2011:58)

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:112):

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan bahwa karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemampuan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaannya.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris Iskandar (2008:56)

Dengan mengacu pada rumusan masalah dan penelitian terdahulu dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani Safitri dengan hasil penelitian "Diduga variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas", maka diajukan hipotesis sementara adalah diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut sugiyono (2012: 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Universitas Fajar Makassar Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No. 101, Panakukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Desember 2018-Februari 2019.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek/subjek yang mempunyai kualitas/karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebagai kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar yang berjumlah sebanyak 87 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut

Untuk menentukan anggota sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak (*simple random sampling*).

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

$$N = \frac{87}{1 + 87(10\%)^2}$$

$$= \frac{87}{1 + 0,87} = \frac{87}{18,7} = 46$$

Keterangan

N= jumlah populasi

n= jumlah sampel

e= batas toleransi kesalahan

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini terkait persepsi Dosen Prodi Manajemen Universitas Fajar Makassar mengenai penelitian pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dosen dimana data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden kemudian menjawab secara *Self Assessment*

#### 3.4.2 Sumber Data

Adapun jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, sumber data primer dan sekunder, yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil persepsi responden terhadap yang kuisisionel yang dibagikan.
2. Sumber data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk



dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dengan responden. Penyebaran selebaran kuesioner (angket) berupa daftar pertanyaan dan pernyataan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan pada penelitian ini loyalitas dosen.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2013: 38) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### 3.6.1 Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2013: 63) Variabel independen/bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat).

**Tabel 3.1**  
**Variabel Independen**

Variabel	Indikator
Kompensasi	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Benefit

#### 3.6.2 Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2013: 63) variabel dependen/terikat sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

**Tabel 3.2**  
**Variabel Dependen**

Variabel	Indikator
Loyalitas	1. Taat peraturan 2. Tanggung jawab 3. Bekerjasama 4. Rasa memiliki 5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

### 1. kompensasi (X)

kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Adapun komponen-komponen kompensasi antara lain (Rivai dan Jauvani 2011:744):

#### a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

#### c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. **Benefit**

Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

**2. Loyalitas (Y)**

Merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi Hasibuan (2011: 58)

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010: 112):

a. **Taat pada peraturan.**

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

b. **Tanggung jawab pada perusahaan.**

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan bahwa karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemampuan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaannya.

### 3.7 Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi perlu diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan perannya dalam penelitian. Klasifikasi ini sangat perlu untuk penentuan alat dalam pengambilan data apa yang digunakan dan metode analisis apa yang sesuai untuk diterapkan dalam penelitian. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent*) variabel dari penelitian ini adalah indikator kompensasi yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel bebas (Noor: 2011). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kompensasi (X)
2. Variabel terikat (*Dependent*) Variabel terikat merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa

faktor lain (Noor: 2011). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Loyalitas Dosen (Y).

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrument penelitian. Ada beberapa bentuk instrumen penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang ditemukan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*. Data dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari r-tabel pada signifikan 0.05 (5%) (Sugiyono: 2013).

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan *cronbach's alpha* di atas 0,6 begitu pula sebaliknya (Sugiyono: 2013).

### 3.9 Analisis Data

Metode analisis pengujian-pengujian diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS prosedur analisis dalam penelitian.

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan skala likert.

Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden melalui skala likert. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono: 2012). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawaban menurut Ghozali (2013: 47) dalam Nurul Hidayah (2016) "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "setuju", "sangat setuju". Skor yang diberikan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Setuju (S)	= 3
Sangat Setuju (SS)	= 4

### 3.9.2 Asumsi Klasik

#### 3.9.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.9.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *Cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $>0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $<10$ .

### 3.9.2.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.9.2.4 Analisis Regresi linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi ppada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (variabel X) yang diketahui. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dosen maka digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Loyalitas

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefensi arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Y bila bertambah atau berkurang 1 unit.



Berdasarkan persamaan diatas, maka nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus *least square* sebagai berikut :

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai a

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

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai b

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

Dimana :

n = Jumlah data sampel

### 3.9.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menurut Hasan (2004), "Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut". Hipotesis merupakan bagian yang penting dalam suatu penelitian, karena dengan adanya hipotesis, penelitian menjadi lebih terarah. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenarannya melalui uji statistik.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi (variable X) sebagai variable bebas dengan Loyalitas Dosen (variable Y) sebagai variable terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut maka data yang diperoleh, di analisis dengan rumus uji 't' dan uji 'f'.

### 3.9.3.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel, hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.9.3.2 Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) , 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Universitas**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya Universitas Fajar Makassar**

Universitas Fajar adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar di bawah naungan Yayasan Pendidikan Fajar Ujungpandang, dan di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Meskipun Universitas ini masih tergolong muda (didirikan pada tanggal 8 Agustus 2008) tetapi kehadirannya disambut baik oleh masyarakat, terbukti dengan meningkatnya jumlah mahasiswa baru yang diterima dari tahun ke tahun.

Kehadiran Universitas Fajar sebagai salah satu lembaga pendidikan membawa angin segar bagi dunia pendidikan itu sendiri, hal ini dikatakan karena konsep pendidikan yang diterapkan menyeimbangkan antara teori dan praktik, dengan demikian lulusan perguruan tinggi ini siap diterjunkan ke dunia kerja sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Cikal Bakal berdirinya Universitas Fajar dimulai dengan didirikannya Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Fajar Makassar pada tahun 1996, membina program pendidikan Strata Satu (S1) dan Diploma Tiga (D3). STIKOM Fajar didirikan dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mempersiapkan sarjana komunikasi berkualitas dan siap pakai yang akan mengisi kekosongan tenaga berkualitas di berbagai perusahaan yang tergabung dalam Fajar Group. Fajar Group sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang

usaha seperti media cetak, media elektronik (Radio/TV), perhotelan, wisata, jasa konstruksi, transportasi dan lain-lain yang tersebar dan terbesar di luar Pulau Jawa dan tergabung dalam manajemen Jawa Pos Group.

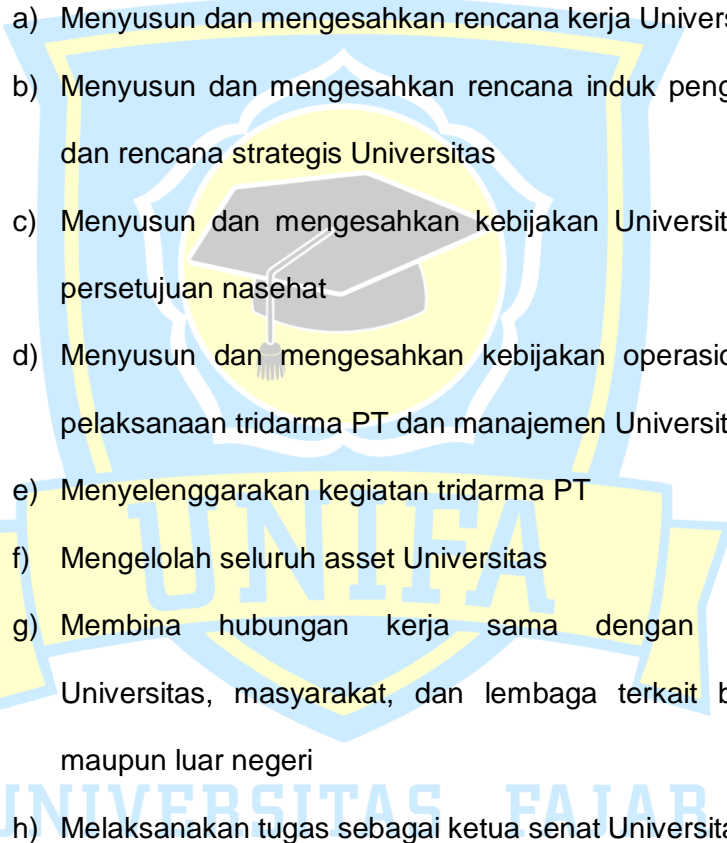
Sukses mendirikan STIKOM Fajar, tahun-tahun berikutnya didirikan Akademi Pariwisata (Akpar) Fajar, dan Akademi Akuntansi Fajar (AAF), yang semuanya berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Fajar Ujungpandang. Sekitar tahun 2007 di bawah koordinasi Ketua yayasan Pendidikan Fajar, ketiga pimpinan perguruan tinggi tersebut sepakat melebur diri dalam satu perguruan tinggi yakni Universitas Fajar (UNIFA), dan pada tanggal 08-08-2008 Universitas Fajar resmi didirikan dengan Rektor Pertama Prof. Dr. Halide, jadi ketiga perguruan tinggi inilah yang merupakan pilar utama berdirinya Universitas Fajar.

Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial memiliki 7 (tujuh) Program Studi tingkat strata satu, yaitu; Program studi Ilmu Komunikasi, Manajemen, Akuntansi, Ilmu Hubungan Internasional, dan Sastra Inggris, dan Program Studi D3, yakni Prodi Akuntansi, dan Bina Wisata. Sementara Fakultas Teknik memiliki 5 (lima) Program Studi yakni Program Studi Teknik Arsitektur, Sipil, Mesin, Kimia dan Teknik Elektro. Dalam menunjang proses pembelajaran, Universitas Fajar dilengkapi dengan Laboratorium Komputer, Bahasa, Informatika, Mesin, Kimia, Auto Cad, dan Laboratorium Perhotelan, kemudian ada Studio Gambar, Televisi, Radio dan Studi Fotografi. Selain Laboratorium dan Studio yang ada di Kampus Universitas Fajar, ada juga laboratorium yang dapat dimanfaatkan di semua jaringan milik Fajar Group seperti perhotelan dan Industri Media. Hal ini juga menjadi

landasan mengapa program studi Ilmu Komunikasi dijadikan sebagai program studi unggulan di Universitas Fajar. Diusianya yang ke-10 ini, Universitas Fajar terus membenahi diri secara bertahap baik kurikulum, model pembelajaran dan laboratorium di setiap program studi yang ada.

#### **4.1.2 Tugas Pokok Dan Fungsi**

##### **4.1.2.1 Tugas dan tanggung jawab Rektor**

- 
- a) Menyusun dan mengesahkan rencana kerja Universitas
  - b) Menyusun dan mengesahkan rencana induk pengembangan dan rencana strategis Universitas
  - c) Menyusun dan mengesahkan kebijakan Universitas dengan persetujuan nasehat
  - d) Menyusun dan mengesahkan kebijakan operasional dalam pelaksanaan tridarma PT dan manajemen Universitas
  - e) Menyelenggarakan kegiatan tridarma PT
  - f) Mengelola seluruh asset Universitas
  - g) Membina hubungan kerja sama dengan lingkungan Universitas, masyarakat, dan lembaga terkait baik dalam maupun luar negeri
  - h) Melaksanakan tugas sebagai ketua senat Universitas

##### **4.1.2.2 Tugas dan tanggung jawab Deputy Rektor Bidang Akademik Kerjasama dan UPT**

- a) Membantu rektor menyusun rencana induk pengembangan dan rencana strategis Universitas
- b) Menyusun rencana kerja Universitas dibidang akademik, kerjasama, dan unit pelaksana teknis

- c) Mengawasi, mengevaluasi, dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan dan administrasi dibidang akademik, kerjasama, dan unit pelaksana teknis
- d) Menjalin kerjasama dengan pihak luar dibidang akademik dan unit pelaksana teknis
- e) Menyusun dan melakukan penyesuaian kebijakan dibidang akademik, kerjasama, dan unit pelaksana teknis
- f) Menyusun dan pembagian tugas bawahan
- g) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Rektor

#### **4.1.2.3 Tugas dan tanggung jawab Deputy Rektor Bidang Umum dan Keuangan**

- a) Membantu rektor menyusun rencana induk pengembangan dan rencana strategis Universitas
- b) Menyusun rencana kerja Universitas dibidang keuangan, SDM, Umum, dan logistik
- c) Mengawasi, mengevaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan dan administrasi dibidang keuangan, SDM, Umum, dan logistik
- d) Menjalin kerjasama dengan pihak luar dibidang keuangan, SDM, Umum, dan logistik
- e) Menyusun dan melakukan penyesuaian kebijakan dibidang keuangan, SDM, Umum, dan logistik
- f) Menyusun pembagian tugas bawahan
- g) Menilai, membina, dan mengarahkan bawahan
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh rektor

#### **4.1.2.4 Tugas dan tanggung jawab Deputi Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni**

- a) Membantu rektor menyusun rencana induk pengembangan dan rencana strategi Universitas
- b) Menyusun rencana kerja Universitas dibidang kemahasiswaan dan alumni
- c) Mengawasi, mengevaluasi dan mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dan administrasi dibidang kemahasiswaan dan alumni
- d) Menjalin kerjasama dengan pihak luar dibidang kemahasiswaan dan alumni
- e) Menyusun dan melakukan penyesuaian kebijakan dibidang kemahasiswaan dan alumni
- f) Menyusun pembagian tugas bawahan
- g) Menilai, membina, dan mengarahkan bawahan
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh rektor

#### **4.1.2.5 Tugas dan tanggung jawab Dekan**

- a) Menjajaki dan menjalin kerjasama dengan pihak eksternal terkait penyelenggaraan tridarma PT
- b) Bertindak sebagai ketua gugus penjaminan mutu internal
- c) Menyusun rencana strategis pengembangan fakultas
- d) Menyusun rencana kerja, kebutuhan dan anggaran fakultas
- e) Membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan fakultas
- f) Merencanakan dan mengoordinasikan penyusunan kurikulum, GBRP, dan bahan ajar
- g) Merencanakan dan mengoordinasikan kegiatan perkuliahan
- h) Merencanakan dan mengoordinasikan kegiatan praktikum
- i) Menyusun jadwal perkuliahan dan jadwal ujian

- j) Mengesahkan salinan ijazah dan transkrip nilai
- k) Mengoordinasikan menyetujui kegiatan penelitian dan pengabdian
- l) Memberikan sanksi dan penghargaan kepada mahasiswa, dosen, dan tenaga kerja
- m) Mengoordinasikan ketua program study terkait pelaksanaan tracer study
- n) Mengkoordinasikan ketua program study terkait penggunaan sumber daya bersama
- o) Menyusun pembagian tugas bawahan
- p) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- q) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

#### **4.1.2.6 Tugas dan tanggung jawab Sekretaris Fakultas**

- a) Melaksanakan tugas-tugas sebagai wali Dekan dibidang penyelenggaraan tridarma PT
- b) Melaksanakan tugas dekan sebagai ketua gugus penjamin mutu internal
- c) Membantu Dekan dalam penrumusan rencana strategi pengembangan fakultas
- d) Membantu Dekan dalam menyusun rencana kerja, kebutuhan dan anggaran fakultas
- e) Menyiapkan data terkait laporan pertanggungjawaban kegiatan fakultas
- f) Memeriksa dan memverifikasi dokumen yang akan ditandatangani oleh Dekan
- g) Membantu tugas-tugas perencanaan, pengoordinasian, dan pengawasan Dekan terhadap prodi



- h) Menyiapkan draft jadwal perkuliahan dan jadwal ujian
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### **4.1.2.7 Tugas Lembaga Pengembangan & Penjaminan Mutu Internal (LP2MI)**

- a) Melakukan pengkajian dan pengembangan inovasi dalam penyelenggaraan tridarma PT untuk meningkatkan mutu
- b) Mengembangkan sistem penjaminan mutu penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi
- c) Mengembangkan standar mutu penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi
- d) Melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi
- e) Mengembangkan instrumen evaluasi penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi
- f) Mengordinasikan pelaksanaan penjaminan mutu diseluruh unit
- g) Melaporkan hasil penyelenggaraan penjaminan mutu kepada pimpinan universitas secara berkala
- h) Mengembangkan jaringan kerjasama dibidang penjaminan mutu dengan perguruan tinggi didalam dan diluar negeri
- i) Menyajikan informasi yang terkait dengan akreditasi, sertifikasi dosen, dan lainnya yang terkait dengan menjaminan mutu
- j) Melakukan pendampingan terhadap tim akreditasi, fakultas dan program studi
- k) Memberikan masukan dan rekomendasi kepada unit-unit lain terkait mutu

- l) Mengomunikasikan seluruh langkah/kegiatan penjaminan mutu kepada pimpinan dan unit-unit terkait
- m) Menyusun pembagian tugas bawahan
- n) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- o) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### **4.1.2.8 Tugas Lembaga Pengembangan Akademik (LPA)**

- a) Melakukan monitoring lingkungan strategis Unifa
- b) Melakukan kajian kesesuaian kurikulum dan kondisi lingkungan strategi
- c) Melakukan pengembangan kurikulum

#### **4.1.2.9 Tugas Ketua Lembaga Penelitian & Pengabdian Kepala Masyarakat**

- a) Menyusun program kerja LPPM
- b) Menyusun roadmap penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- c) Berkoordinasi dengan LP2MI dalam penyusunan standar mutu, sasaran mutu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- d) Melakukan monitoring dan evaluasi aktivitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- e) Membina dan meningkatkan kompetensi dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- f) Berkoordinasi dengan unit-unit lain terkait aktivitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- g) Mencari dan menyebarkan informasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- h) Investarisasi dan pengabdian kepada masyarakat

- i) Inventarisasi data penelitian dan pengabdian kepala masyarakat
- j) Menghimpun dosen dalam klaser dan lintas disiplin ilmu terkait penelitian dan pengabdian kepala masyarakat
- k) Menyusun pembagaian tugas bawahan
- l) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- m) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### **4.2.1.10 Tugas Direktur Pusat Studi**

- a) Menyusun program kerja pusat studi
- b) Membantu ketua LPPM dalam menyusun rencana induk penelitian dan rencana induk pengabdian masyarakat
- c) Mengembangkan penelitian terkait bidang ilmu
- d) Mengembangkan model penerapan hasil penelitian terkait bidang ilmu
- e) Menjajaki dan mengembangkan jejaringan kerja sama dalam bidang penelitian, pelatihan, dan konsultasi terkait bidang kajian
- f) Berkoordinasi dengan Dekan dan ketua program studi terkait pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- g) Menyusun pembagian tugas bawahannya
- h) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### **4.1.2.11 Tugas Kepala Biro Akademik**

- a) Menyusun rencana kerja dan kebutuhan administrasi akademik
- b) Membuat laporan pertanggungjawaban kepada Deputi 1

- c) Membantu Deputi 1 menyusun kalender akademik
- d) Melakukan pelayanan administrasi akademik yang meliputi:
  - 1) Registrasi mahasiswa baru dan Her-registrasi mahasiswa lama
  - 2) Pencetakan dan distribusi ijazah dan transkrip nilai
  - 3) Penerbitan surat keterangan cuti dan pengunduran mahasiswa
  - 4) Pendaftaran matakulia dan dosen ke dalam sistem informasi Akademik
  - 5) Penerbitan kartu ujian dan kartu hasil studi mahasiswa
  - 6) Pencetakan daftar peserta kuliah dan ujian
  - 7) Pencetakan blanko nilai akhir matakuliah
  - 8) Mengimput nilai mata kulia kedalam sistem informasi
- e) Menyusun laporan evaluasi akademik (PDPT)
- f) Melakukan koordinasi dengan kopertis terkait laporan evaluasi akademik (DPPT)
- g) Melakukan koordinasi dengan Dekan dalam menyusun SK pengawas ujian
- h) Menyediakan informasi dan data akademik
- i) Dokumentasi dan pengarsipan data-data akademik
- j) Menyusun pembagian tugas bawahan
- k) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- l) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.12 Tugas Biro Keuangan

- a) Menyusun rencana kerja dan kebutuhan administrasi keuangan
- b) Membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan kepala deputy 2
- c) Menyusun rencana anggaran pendapatan dan pengeluaran belanja (RAPB)
- d) Membantu Deputy 2 menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan Universitas
- e) Melaksanakan administrasi keuangan
- f) Melaksanakan pelaksanaan penerimaan dana akademik dan non-akademik
- g) Melaksanakan pelayanan pembayaran honor dosen dan karyawan serta honor kepanitiaan
- h) Pencairan atau realisasi dan kegiatan unit dan kepanitiaan serta kegiatan kemahasiswaan
- i) Koordinasi dengan unit-unit terkait penyaluran dana dari pihak eksternal
- j) Koordinasi dengan biro umum terkait dengan penyediaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana
- k) Membuat permintaan kebutuhan dana operasional

#### 4.2.1.13 Tugas Kepala Biro Kemahasiswaan Dan Alumni

- a) Menyusun rencana kerja dan kebutuhan administrasi kemahasiswaan dan alumni
- b) membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan kepada Deputy 3
- c) Membantu Deputy 3 menyusun rencana pengembangan kemahasiswaan dan alumni

- d) Pelayanan kebutuhan administrasi kemahasiswaan dan alumni:
  - 1) Kegiatan organisasi kemahasiswaan
  - 2) Beasiswa
  - 3) Asuransi mahasiswa
  - 4) Kegiatan eksternal mahasiswa
- e) Melaksanakan penyambutan mahasiswa baru
- f) Melaksanakan teknis pengembangan mahasiswa dan alumni
- g) Melaksanakan *tracer* studi alumni
- h) Menyusun pembagian tugas bawahan
- i) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- j) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.14 Tugas Kepala Biro Umum dan SDM

- a) Menyusun rencana kerja dan kebutuhan administrasi umum dan SDM
- b) Membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan kepada Deputi 2
- c) Menyusun rencana pengembangan SDM, sarana dan prasarana
- d) Melaksanakan teknis penilaian kinerja karyawan
- e) Mengelola kepangkatan karyawan melaksanakan teknis pengadaan SDM, sarana dan prasarana
- f) Memelihara sarana dan prasarana
- g) Pelayanan kebutuhan administrasi umum dan kepegawaian
- h) Melakukan pengelolaan penggunaan sarana dan prasarana
- k) Menyusun pembagian tugas bawahan
- l) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan

m) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.15 Tugas Ketua Program Studi

- a) Menjajaki dan menjalin kerjasama dengan pihak eksternal terkait penyelenggaraan tridarma PT
- b) Bertindak sebagai ketua unit penjamin mutu internal
- c) Menyusun rencana strategis dan pengembangan program studi
- d) Menyusun rencana kerja, kebutuhan dan anggaran program studi
- e) Membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan program studi
- f) Menyusun kurikulum, GBRP, dan bahan ajar
- g) Mengarahkan, mengevaluasi dan mengusulkan pengembangan dosen
- h) Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan perkuliahan dan praktikum
- i) Mengusulkan dosen pengampu matakuliah
- j) Mengusulkan pembimbing dan penguji tugas akhir
- k) Menandatangani stanskip nilai dan KRS
- l) Menyevaluasi dan mengusulkan kelayakan kegiatan penelitian dan pengabdian
- m) Melaksanakan pengembangan mahasiswa
- n) Melaksanakan tracer studi
- o) Menyusun pembagian tugas bawahan
- p) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- q) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.16 Tugas Kepala Hubungan Masyarakat

- a) Menyusun program kerja humas
- b) Melakukan koordinasi dengan semua unit untuk mengelolah informasi ( aktifitas, data kerjasama, dll) kepada publik
- c) Mengelolah administrasi kerjasama
- d) Menjalin kerja sama dengan semua media untuk publikasi informasi
- e) Memfasilitasi komunikasi dan penyebaran informasi internal
- f) Mengelolah website, email, dan jejaring sosial
- g) Melakukan kegiatan promosi dan pemilihan media sosial dan promosi
- h) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang mengarah penciptaan identitas Unifa melalui atribut dan simbol
- i) Melakukan koordinasi dengan media dalam rangka pemberian positif dan melakukan klarifikasih terhadap pemberitaan yang dapat merugikan Unifa
- j) Mendukung seluruh sivitas akademik tentang visi, misi, tujuan, dan kebijakan unifa
- k) Memberikan pelayanan kepada tamu Unifa
- l) Menyusun pembagian tugas bawahan
- m) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- n) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.17 Tugas Kepala Laboratorium

- a) Menyusun program kerja laboratorium
- b) Menyusun rencana pengembangan sarana dan prasarana laboratorium



- c) Berkoordinasi dengan prodi dalam menyusun jadwal penggunaan laboratorium
- d) Mengolah dan memelihara sarana dan prasarana laboratorium
- e) Menyusun dan mengembangkan panduan praktikum
- f) Menyusun panduan penggunaan laboratorium
- g) Menjalin kerjasama pemanfaatan dan penggunaan laboratorium
- h) Memfasilitasi penggunaan laboratorium eksternal
- i) Menyusun pembagian tugas bawahan
- j) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- k) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### **4.2.1.18 Tugas Kepala UPT Perpustakaan**

- a) Menyusun program kerja UPT perpustakaan
- b) Menyusun rencana pengembangan sarana dan prasarana UPT perpustakaan
- c) Berkoordinasi dengan prodi dalam menyusun kebutuhan bahan pustaka
- d) Mengolah dan memelihara koleksi pustaka, sarana dan prasarana UPT Perpustakaan
- e) Menjalin kerjasama pemanfaatan dan penggunaan UPT Perpustakaan
- f) Menyusun pembagian tugas bawahan
- g) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- h) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.19 Tugas Kepala UPT Komputasi

- a) Menyusun program UPT komputasi
- b) Menyusun rencana pengembangan sarana dan prasarana UPT komputasi
- c) Berkoordinasi dengan prodi dalam menyusun jadwal penggunaan UPT komputasi
- d) Mengolah dan memelihara sarana dan prasarana UPT komputasi
- e) Menyusun panduan penggunaan UPT komputasi
- f) Menjalin kerjasama pemanfaatan dan penggunaan UPT komputasi
- g) Memfasilitasi penggunaan laboratorium eksternal
- h) Menyusun rencana dan pengembangan jejaringan komputer dan website
- i) Menyusun pembagian tugas bawahan
- j) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- k) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.20 Tugas Ketua Pusat Data Elektronik

- a) Menyediakan informasi yang tidak dapat diakses melalui sistem informasi
- b) Membantu dalam pemrosesan data terkait pelaporan PDPT
- c) Mengembangkan dan memelihara sistem informasi
- d) Menyusun pembagian tugas bawahan
- e) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- f) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.2.1.21 Tugas kepala UPT Bahasa

- a) Menyusun program kerja UPT bahasa
- b) Menyusun rencana pengembangan sarana dan prasarana UPT bahasa
- c) Menyusun dan mengembangkan panduan praktikum
- d) Menyusun panduan penggunaan fasilitas UPT bahasa
- e) Menyusun jadwal penggunaan fasilitas UPT bahasa
- f) Menjalin kerjasama pemanfaatan dan penggunaan UPT bahasa
- g) Menyusun pembagian tugas bawahan
- h) Menilai, membina dan mengarahkan bawahan
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan

#### 4.1.3 Visi - Misi

##### 4.1.3.1 Visi

“Menjadi Universitas terkemuka di Indonesia yang menghasilkan lulusan unggul, inovatif, mandiri, bermartabat dan berbudaya”.

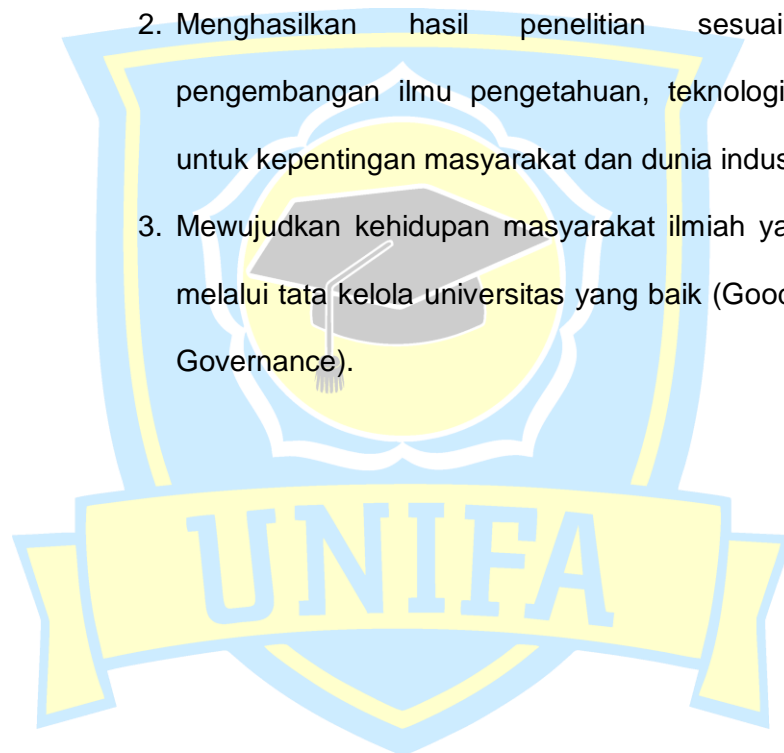
##### 4.1.3.2 Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan bermutu untuk menghasilkan lulusan yang bermoral, berakhlak mulia, berintegritas tinggi, kreatif, adaptif, berbudaya, dan inovatif.
2. Mengembangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan pengembangan keilmuan dan pemberdayaan masyarakat.

3. Mengelola dan mengembangkan Universitas Fajar dengan prinsip tata kelola universitas yang baik (Good University Governance).

**Tujuan :**

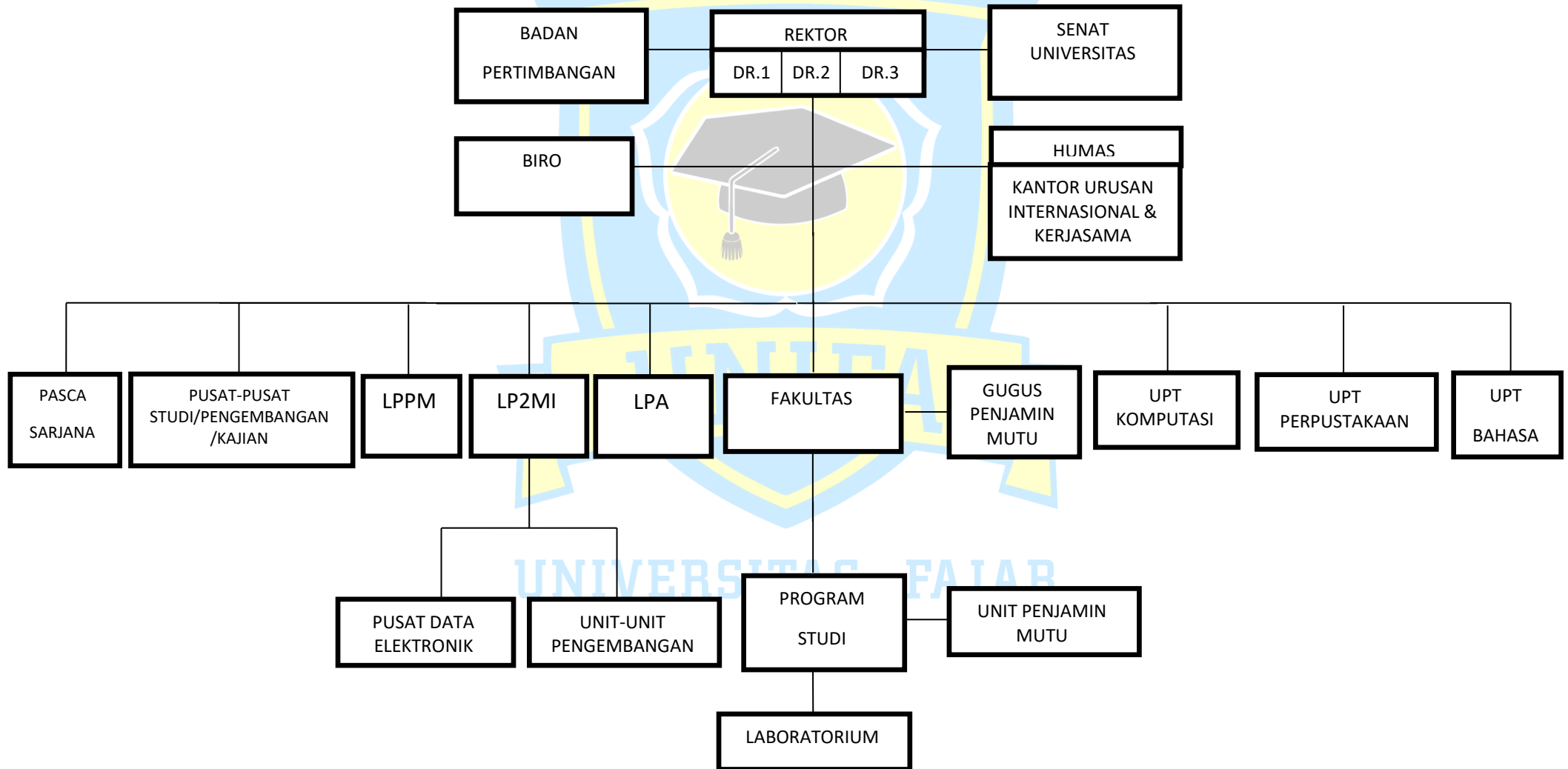
1. Menghasilkan lulusan bermutu yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dilandasi watak jiwa entrepreneurship yang kuat
2. Menghasilkan hasil penelitian sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk kepentingan masyarakat dan dunia industri
3. Mewujudkan kehidupan masyarakat ilmiah yang mandiri melalui tata kelola universitas yang baik (Good University Governance).



UNIVERSITAS FAJAR

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

4.1 Gambar Struktur Organisasi Universitas Fajar



## 4.2 Data Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan di Universitas Fajar Makassar adalah 46 responden, dengan menggunakan kuesioner.

### 4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, pangkat dan lama bekerja. Oleh karena itu uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi**

<b>Nama</b>	<b>Program Studi</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
1	Prodi Manajemen	18	9
2	Prodi Akuntansi S1	14	7
3	Prodi Akuntansi D3	7	4
4	Prodi Hubungan Internasional (HI)	7	4
5	Prodi Bina Wisata	7	4
6	Prodi Sastra Inggris	7	4
7	Prodi Komunikasi	27	14
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>46</b>

Berdasarkan tabel responden diatas populasi prodi Komunikasi sebanyak 27 orang dan sampelp sebanyak 14 orang, populasi prodi Manajemen sebanyak 18 orang dan sampelp sebanyak 9 orang, populasi prodi Akuntansi S1 sebanyak 14 orang dan sampelp 7 orang, prodi Akuntansi D3, Hubungan Internasional (HI),

Bina Wisata, Sastra Inggris masing-masing 7 orang dan sampel masing-masing sebanyak 4 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	6	13%
31 – 40 Tahun	30	65%
41 – 50 Tahun	9	19%
> 51 Tahun	1	3%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas responden menurut umur 21 – 30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 13%, umur 31 - 40 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 65%, 41 - 50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 19 %, 51 tahun ke atas sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	45%
Perempuan	25	55%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 46 orang (100%), dimana responden menurut jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 21 orang (45%) dan responden perempuan sebanyak 25 orang (55%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
------------	--------	----------------

S2	39	85%
S3	7	15%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan pada tabel diatas responden menurut pendidikan terakhir yaitu, S2 (magister) sebanyak 39 orang responden dengan persentase 85%, Doctor sebanyak 7 orang dengan persentase 15%.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Menurut Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Asisten/Lektor	1	2,2%
Dekan Pasca	1	2,2%
KAPRODI	4	8,7%
Dosen	40	87%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan pada tabel diatas responden menurut jabatan yaitu Asisten Lektor sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, Dekan Pasca sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, KAPRODI sebanyak 4 orang dengan persentase 8,7%, Dosen 40 orang dengan persentase sebanyak 87%.

UNIVERSITAS FAJAR

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu



Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

#### 4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Variabel Kompensasi diukur melalui kuesioner dengan pernyataan yang diajukan berjumlah 8 pernyataan indikator dari variable kompensasi. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner mengenai kompensasi.

Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:



**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X)**

ITEM PERNYTAAN	SS(4)		S(3)		TS(2)		STS(1)		TOTAL SKOR	Mean Rata2
	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Gaji</b>	25	54,3	16	34,8	5	10,9	0	0,0	158	3,43
<b>Gaji</b>	20	43,5	19	41,3	6	13,0	1	2,2	150	3,26
<b>Upah</b>	24	52,2	21	45,7	0	0,0	1	2,2	160	3,38

<b>Upah</b>	11	23,9	29	63,0	6	13,0	0	0,0	143	3,11
<b>Insentif</b>	18	31,1	26	56,5	2	4,3	0	0,0	154	3,35
<b>Insentif</b>	19	41,1	19	41,3	8	17,4	0	0,0	149	3,24
<b>Benefit</b>	23	50,0	20	43,5	3	6,5	0	0,0	158	3,43
<b>Benefit</b>	11	23,9	25	54,3	9	19,6	0	0,0	137	2,98
Nilai Rata-rata variable kompensasi (X)										3,27

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Dari variabel Kompensasi memiliki 4 indikator dimana dari masing-masing indikator diberi 2 pernyataan variabel independen (X) yaitu Kompensasi, frekuensi tertinggi berada pada indikator kedua dan ketiga dengan kategori setuju sebanyak 63,0 % dan 56,5% dan total skor sebesar 143 dan 154, kesimpulan bahwa kompensasi pada indikator Upah dan Insentif sudah sesuai dengan harapan para dosen sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

#### 4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas (Y)

Variabel Kompensasi diukur melalui kuesioner dengan pernyataan yang diajukan berjumlah 8 pernyataan indikator dari variable kompensasi. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner mengenai kompensasi.

Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Dosen (Y)**

ITEM PERTANYAAN	SS		S		TS		STS		TOTAL SKOR	Mean Rata2
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Taat Peraturan	12	26,1	26	56,6	8	17,4	0	0,0	142	3,09
Tanggungjawab	16	34,8	29	63,3	1	2,2	0	0,0	153	3,32
Bekerjasama	19	41,3	26	56,6	1	2,2	0	0,0	156	3,39
Rasa memiliki	19	41,3	25	54,3	2	4,3	0	0,0	155	3,37
Kesukaan pada pekerjaan	34	73,9	11	23,9	1	2,2	0	0,0	171	3,71
Nilai rata-rata variable loyalitas (Y)										3,37

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Dari variabel Loyalitas memiliki 5 indikator pernyataan variabel dependen (Y), frekuensi tertinggi berada pada indikator kedua dan kelima dengan kategori sangat setuju dan setuju sebanyak 73,9 % dan 63,3 % dan total skor sebesar 171 dan 153, kesimpulan bahwa kompensasi pada indikator kesukaan pada pekerjaan dan tanggung jawab.

### 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian bahwa yang dinyatakan valid berarti telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan, sehingga dapat diterima dalam kepuasan tertentu. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearson's Correlation* dengan bantuan SPSS 21,0 for windows.

**Tabel 4.8**

**Hasil analisis uji validitas dan reliabilitas**

Pernyataan	Pearson's Correlatian	Sig/ P value	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan

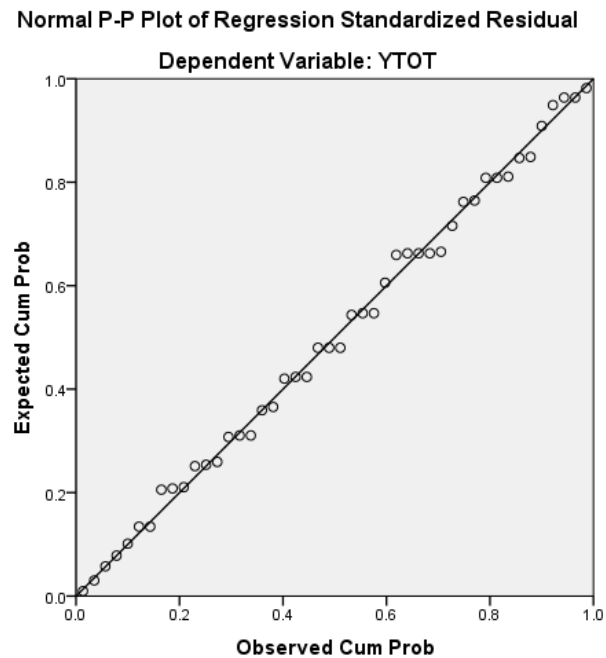
X1	0,645	0,000	Valid	0,734	Reliabel
X2	0,500	0,000	Valid		
X3	0,554	0,000	Valid		
X4	0,360	0,000	Valid		
X5	0,629	0,000	Valid		
X6	0,558	0,000	Valid		
X7	0,603	0,000	Valid		
X8	0,697	0,000	Valid		
Y1	0,689	0,000	Valid	0,751	Reliabel
Y2	0,665	0,000	Valid		
Y3	0,558	0,000	Valid		
Y4	0,608	0,000	Valid		
Y5	0,662	0,000	Valid		

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid. Definisi valid yaitu pernyataan memiliki nilai korelasi yang tinggi dengan signifikansi yang kurang dari parameter ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5%. Sementara dari hasil uji reliabilitas tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang telah diuji adalah reliabel, karena nilai cronbach alpha > 0.6.

#### 4.4 Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Hasil Uji normalitas



Gambar 4.2 : Grafik Normal P-P Plot  
Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan pada gambar diatas hasil Normalitas dilakukan dengan menggunakan norma probability plot. Hasilnya titik-titik atau data yang berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

UNIVERSITAS FAJAR

#### 4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9

### Hasil Uji Multikolenaritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

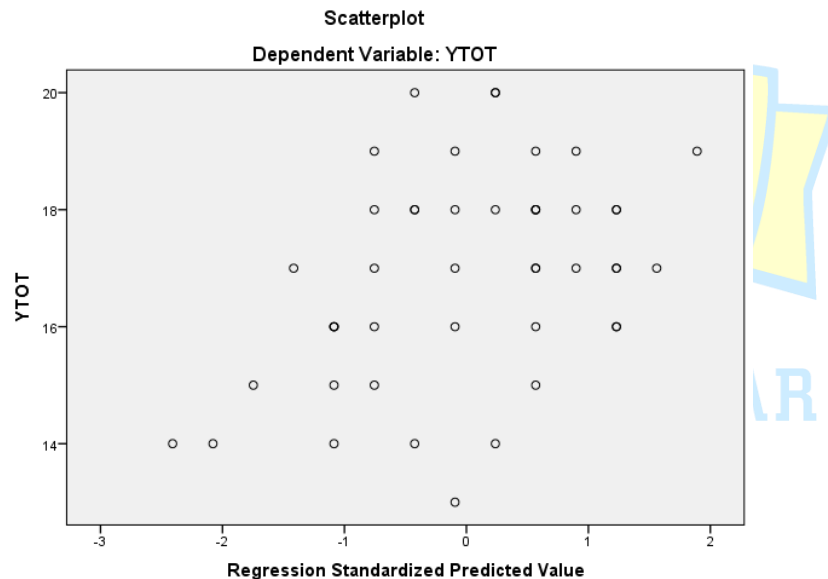
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS yang dioalah, 2019

pada gambar diatas hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance 1.000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut diatas (>) 0,1 dan nilai VIF yaitu 1.000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut dibawah (<) 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenaritas antara variable bebas dalam regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut baik karena tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variable.

#### 4.4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.3

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan pada gambar diatas output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Dari gambar

diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Dosen.

#### 4.4.4 Hasil Uji Analisis Regresi sederhana

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21,0 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Hasil Uji Analisis Regresi sederhana  
Tabel 4.10**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.411	2.131		4.886	.000
	Kompensasi	.247	.081	.419	3.061	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan output spss diatas, maka diperoleh regresi sebagai berikut :

$$Y=10.411 + 0,247X$$

Model tersebut menunjukkan bahwa :

1. konstanta = 10,411

Jika variabel kompensasi diasumsikan tetap maka loyalitas dosen akan meningkat sebesar 10,411.

2. Koefiensi Kompensasi (X)

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,247 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan skor 1% untuk kompensasi akan diikuti dengan kenaikan loyalitas dosen sebesar 0,247.

**Tabel 4.11**  
**Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,419 <sup>a</sup>	0,176	0,157

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,176. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi atas loyalitas dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial di Universitas Fajar Makassar sebesar 17,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 82,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.



#### 4.4.5 Uji Parsial ( Uji t )



Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas dosen maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara persial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji persial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### Uji Parsial ( Uji t )

**Tabel 4.12**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.411	2.131		4.886	.000
Kompensasi	.247	.081	.419	3.061	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} = 3,061$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan margin eror 10%, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara persial  $H_a$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas dosen diterima.

UNIVERSITAS FAJAR

#### 4.4.6 Uji Simultan ( Uji f )

Berdasarkan hasil uji SPSS 21,0 *for windows* diperoleh output ANOVA pada tabel berikut

**Uji Simultan ( Uji f )**  
**Tabel 4.13**

**ANOVA<sup>a</sup>**

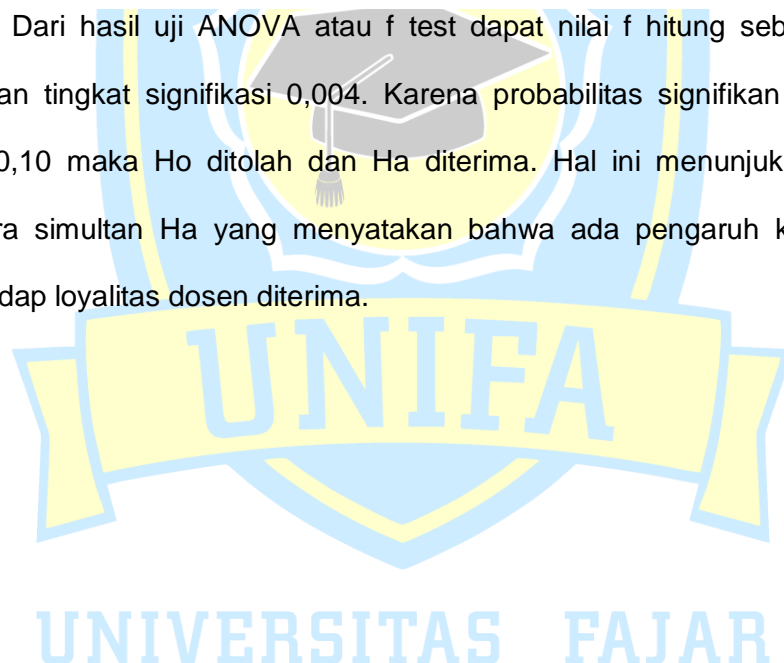
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.004	1	25.004	9.367	.004 <sup>b</sup>
1 Residual	117.453	44	2.669		
Total	142.457	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2019

Dari hasil uji ANOVA atau f test dapat nilai f hitung sebesar 9,367 dengan tingkat signifikansi 0,004. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,10 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_a$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dosen diterima.



#### 4.5 Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS 21,0 *for windows* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen dengan  $t_{hitung} = 3,061$  dan nilai signifikan 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Ditinjau dari beberapa indikator-indikator yang ada pada variabel kompensasi, indikator yang pertama yaitu gaji pada pernyataan pertama yaitu sebanyak 89,1% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh Universitas Fajar Makassar terhadap dosen sudah maksimal sehingga dapat mempengaruhi loyalitas dosen, indikator pertama yaitu gaji pada pernyataan kedua yaitu sebanyak 84,4% responden menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan bahwa dosen telah merasa puas terhadap pembayaran gaji diterima secara tepat waktu, indikator kedua yaitu upah pada pernyataan pertama yaitu sebanyak 97,9% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan bahwa dosen merasa puas dengan upah yang diberikan kepada mereka terhadap pekerjaan tambahan, indikator kedua yaitu upah pada pernyataan kedua sebanyak 86,9% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan bahwa dosen merasa upah yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja tambahan yang diberikan terhadap mereka, indikator ketiga yaitu insentif pada pernyataan pertama sebanyak 87,6% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan insentif yang diberikan kepada dosen terhadap prestasi kerja

mereka sudah sesuai dengan prestasi mereka sehingga dapat meningkatkan loyalitas mereka pada universitas fajar Makassar, indikator ketiga yaitu insentif pada pernyataan kedua sebanyak 82,4% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan bahwa para dosen merasa puas dengan adanya insentif tambahan yang diberikan kepada mereka berprestasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas mereka pada universitas fajar terkhususnya pada fakultas ekonomi dan ilmu-ilmu sosial, indikator keempat yaitu Benefit pada pernyataan pertama sebanyak 93,5% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju pada kategori pernyataan kesejahteraan yang diberikan oleh universitas fajar ini menunjukkan bahwa dosen merasa puas dengan adanya pemberian benefit kepada mereka, indikator keempat pada pernyataan kedua sebanyak 78,2% yang menjawab sangat setuju dan setuju ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan profesi mereka sebagai dosen, benefit merupakan salah satu alasan mereka bertahan dan loyal pada universitas.

Hal ini sejalan dengan teori serdamayanti (2011: 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Hasil penelitian ini juga sejalan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Lavinia (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik, Menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Ehya Purwa Raharjo. Artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi terbentuknya loyalitas para karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana secara simultan (uji f) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable (X) Kompensasi terhadap variable (Y) Loyalitas Dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 9,367 dengan tingkat signifikan 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dosen. Selanjutnya dari hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa koefien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh 17,6%, hal ini disimpulkan bahwa 82,4% variabel kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar, berdasarkan data yang diperoleh variable (Y) Loyalitas Dosen dipengaruhi oleh variabel (X) kompensasi sebesar 17,6%, hal ini menunjukkan ada sebesar 82,4% variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi variabel (Y) loyalitas dosen yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. faktor lain diperkirakan yang mempengaruhi loyalitas diantaranya adalah, Faktor jenjang karir, faktor kepemimpinan, faktor lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar Hal ini sejalan dengan teori Hermawan dan Riana (2013) tentang faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan, salah satu faktor yang disebutkan oleh Hermawan dan Riana yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu faktor kompensasi. Dan hasil penelitian ini juga didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Ramadhana Safitri (2015), Frizkia Rahmi Zulfa (2018), Ester Mawar Siagian (2015), Diana Laviana (2018), Andrimike Maineldi, Susi Herdriani, dan Iwan Nauli Daulay (2014).

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21, analisis uji t dan analisis uji regresi linear sederhana mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Dosen Fakultas ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana dengan nilai  $t_{hitung}$  3,061 dan tingkat signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan tingkat margin eror sebesar 10% (0,10).
2. Pada hasil regresi linear sederhana yang membuktikan bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 10,411 dan koefisien sebesar 0,247, dan apabila koefisien kompensasi terjadi kenaikan skor 1 akan diikuti dengan tingkat kenaikan loyalitas sebesar 0,247.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,176 atau sebesar 17,6%, dengan angka tersebut membuktikan bahwa variabel Kompensasi memberi kontribusi terhadap Loyalitas Dosen sebesar 82,4%.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang penulis bisa sampaikan pada penelitian ini adalah:

### a. Bagi Universitas Fajar Makassar

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) membuktikan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi atas Loyalitas Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar sebesar 17,6% kondisi tersebut berada pada kategori rendah, maka penulis menyarankan bagi Universitas Fajar Makassar lebih memperhatikan lagi Kompensasi yang diberikan kepada Dosen agar dapat meningkatkan Loyalitas Dosen.
2. Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap loyalitas dosen, maka saran peneliti agar memberi fasilitas ruangan untuk para dosen agar mampu meningkatkan loyalitas para dosen.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel-variabel lain diluar dari variabel penelitian ini, agar memperoleh hasil yang bervariasi terhadap Loyalitas Dosen.

UNIVERSITAS FAJAR

## DAFTAR PUSTAKA

- Andromike Maineldi, Susi Hendriani & Iwan Nauli Daulay. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau Vol. 1 No.2. JOM FEKON Vol. 1 No.2 Oktober 2014.
- Adli, Muhammad. 2018. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Minat Berorganisasi Pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar*
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Ester, Mawar Siagian. 2015. *Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Siantar Hotel Parapat*, Ejournal Manajemen WAHANA INOVASI. VOLUME 4NO.2 JULI-DES 2015 ISSN : 2089:8592.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Karsa.
- Hasibuan, Melayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hermawan, I. K. A., & Riana. I. G. (2013) *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. 2, 624-642
- Hidayah, Nurul, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai varibael Intervening (Studi Kasus Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri yogyakarta)* Skripsi, Program Studi Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.



- Noor, Juliansyah, 2011, Metodologi Penelitian. Peranda Media Group. Jakarta
- Priyatno, Dwi, 2009, 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17, Yogyakarta : Andi
- Robbins, S.P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Coulter. 2012. *Manajemen*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks.
- Saydam, Gouzali. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resources Management) : Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Safitri, Ramadhana, 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. Ejournal Administrasi Bisnis, 3 (3): 650-660
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai dan Ella, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perseda.
- Yati, Suhartini, 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan Di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta*. Akmetika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 14 (2) 2017.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Jusuf, Husein, Artikel 2010, Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir

# LAMPIRAN 1

## PERNYATAAN KUESIONER

### Kuesioner Penelitian

#### PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen maka ditengah-tengah kesibukan pekerjaan anda, kami mohon kesediaan waktu anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai Loyalitas dalam hubungannya dengan Kompensasi. Para responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan tugas akhir ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan bantuan responden yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

**Makassar, Januari 2019**

**Peneliti**

**JUMARDI**

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Bebas Isi atau Tidak) :

Umur : .....Tahun

Jenis Kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan

Status Perkawinan : (a) Menikah (b) Belum Menikah

Pendidikan Terakhir :

Status Jabatan :

Lama Bekerja :

## Petunjuk Pengisian

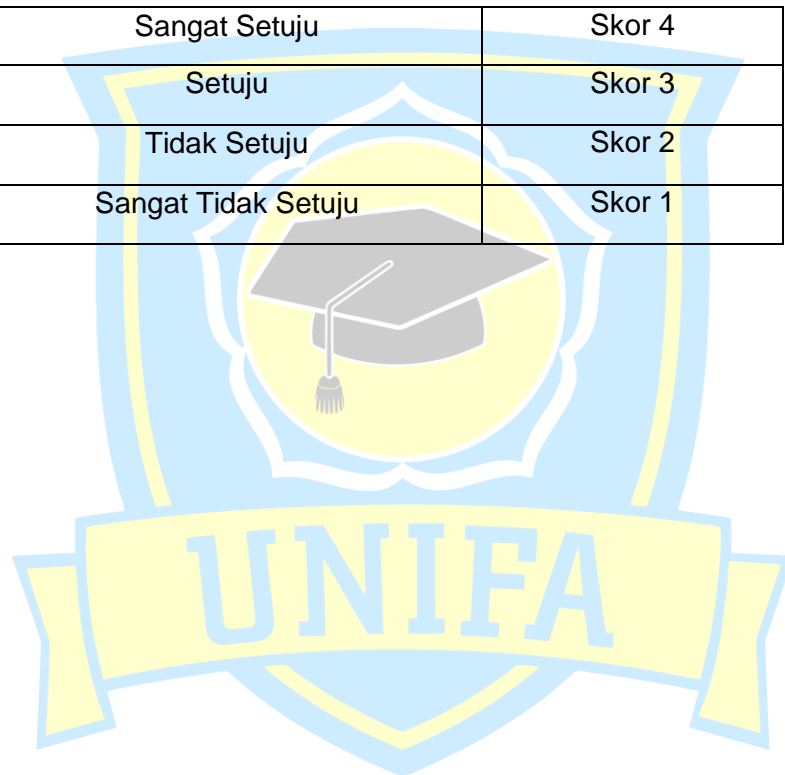
1. Bacalah pertanyaan atau pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang disediakan dari alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda atau menurut anda benar adanya, dengan memberikan tanda cheklis (✓), pada kotak jawaban.  
SS ( Sangat Setuju), diberi bobot angka 4  
S (Setuju), diberi bobot angka 3  
TS ( Tidak Setuju) diberi bobot angka 2  
STS ( Sangat Tidak Setuju), diberi bobot angka 1
3. Jika anda salah dalam jawaban, anda beri tanda silang (X), selanjutnya beri tanda cheklis (✓) pada jawaban yang baru.
4. Karena jawaban dianggap sesuai menurut anda, jadi tidak ada jawaban yang dianggap salah.
5. Mohon anda menjawab semua pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner ini.

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI (X)</b>				
	<b>Gaji</b>				
1.	Gaji yang diterima mempengaruhi loyalitas anda pada perusahaan/organisasi				
2.	Gaji yang diterima secara tepat waktu				
	<b>Upah</b>				
3	Perlunya diberikan upah dari pekerjaan tambahan				
4	Upah yang diberikan oleh perusahaan/organisasi sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan				
	<b>Insentif</b>				
5.	Perusahaan/organisasi harus memberikan insentif terhadap prestasi kerja				
6	Insentif menjadi tolak ukur untuk berprestasi				
	<b>Benefit</b>				
7	Benefit menjamin kesejahteraan dalam perusahaan/organisasi				
8	Benefit adalah alasan anda bertahan dan loyal pada sebuah perusahaan/organisasi dalam menjalankan profesi dosen				
	<b>INSTRUMEN VARIABEL LOYALITAS (Y)</b>				
9	Perusahaan/organisasi telah menerapkan peraturan dengan baik dan benar				
10	Dosen telah menjalankan tanggungjawab yang diberikan oleh universitas				

11	Sesama dosen saling kerjasama dalam lingkungan universitas dengan baik				
12	Dosen memiliki rasa yang kuat terhadap universitas				
13	Mencintai pekerjaan sebagai dosen				

Keterangan :

SS	Sangat Setuju	Skor 4
S	Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1



UNIVERSITAS FAJAR

## LAMPIRAN 2

# UJI VALIDITAS

Statistics

		UMR	JK	STATUS	PPDK	JBT	LMBK
N	Valid	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0

UMR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26	1	2.2	2.2	2.2
28	2	4.3	4.3	6.5
29	1	2.2	2.2	8.7
30	2	4.3	4.3	13.0
31	4	8.7	8.7	21.7
32	3	6.5	6.5	28.3
33	4	8.7	8.7	37.0
34	2	4.3	4.3	41.3
35	5	10.9	10.9	52.2
36	2	4.3	4.3	56.5
37	3	6.5	6.5	63.0
38	4	8.7	8.7	71.7
39	1	2.2	2.2	73.9
40	2	4.3	4.3	78.3
41	2	4.3	4.3	82.6
44	1	2.2	2.2	84.8
45	2	4.3	4.3	89.1
46	1	2.2	2.2	91.3
49	1	2.2	2.2	93.5
50	2	4.3	4.3	97.8
55	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**JK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
L	21	45.7	45.7	45.7
Valid P	25	54.3	54.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**STATUS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BELUM ME	4	8.7	8.7	8.7
Valid MENIKAH	42	91.3	91.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**PPDK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	39	84.8	84.8	84.8
Valid S3	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**JBT**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ASISTEN	1	2.2	2.2	2.2
DEKAN PA	1	2.2	2.2	4.3
Valid DOSEN	40	87.0	87.0	91.3
PRODI	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**LMBK**





P7	Pearson Correlation	.353 <sup>*</sup>	.235	.135	.115	.406 <sup>**</sup>	.218	1	.332 <sup>*</sup>	.603 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.016	.116	.372	.446	.005	.146		.024	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	.387 <sup>**</sup>	.191	.327 <sup>*</sup>	.200	.365 <sup>*</sup>	.328 <sup>*</sup>	.332 <sup>*</sup>	1	.697 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.008	.204	.026	.182	.013	.026	.024		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PTOT	Pearson Correlation	.645 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	.360 <sup>*</sup>	.629 <sup>**</sup>	.558 <sup>**</sup>	.603 <sup>**</sup>	.697 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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



### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YTOT
Y1	Pearson Correlation	1	.499 <sup>**</sup>	.153	.207	.210	.689 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.311	.167	.162	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	.499 <sup>**</sup>	1	.170	.034	.447 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.258	.821	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.153	.170	1	.315 <sup>*</sup>	.172	.558 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.311	.258		.033	.252	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.207	.034	.315 <sup>*</sup>	1	.372 <sup>*</sup>	.608 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.167	.821	.033		.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	.210	.447 <sup>**</sup>	.172	.372 <sup>*</sup>	1	.662 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.162	.002	.252	.011		.000
	N	46	46	46	46	46	46
YTOT	Pearson Correlation	.689 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>	.558 <sup>**</sup>	.608 <sup>**</sup>	.662 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

## LAMPIRAN 3

# UJI RELIABILITAS

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.795	9

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.43	.688	46
P2	3.26	.773	46
P3	3.46	.622	46
P4	3.11	.605	46
P5	3.35	.566	46
P6	3.24	.736	46
P7	3.41	.617	46
P8	3.02	.715	46
PTOT	26.28	3.023	46

**Inter-Item Correlation Matrix**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	PTOT
P1	1.000	.116	.149	-.116	.516	.492	.353	.387	.645
P2	.116	1.000	.302	.271	.042	.005	.235	.191	.500
P3	.149	.302	1.000	.338	.296	-.001	.135	.327	.544
P4	-.116	.271	.338	1.000	-.113	-.010	.115	.200	.360
P5	.516	.042	.296	-.113	1.000	.436	.406	.365	.629
P6	.492	.005	-.001	-.010	.436	1.000	.218	.328	.558
P7	.353	.235	.135	.115	.406	.218	1.000	.332	.603
P8	.387	.191	.327	.200	.365	.328	.332	1.000	.697
PTOT	.645	.500	.544	.360	.629	.558	.603	.697	1.000

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.789	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.09	.661	46
Y2	3.33	.519	46
Y3	3.39	.537	46
Y4	3.37	.572	46
Y5	3.72	.502	46
YTOT	16.89	1.779	46

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YTOT
Y1	1.000	.499	.153	.207	.210	.689
Y2	.499	1.000	.170	.034	.447	.665
Y3	.153	.170	1.000	.315	.172	.558
Y4	.207	.034	.315	1.000	.372	.608
Y5	.210	.447	.172	.372	1.000	.662
YTOT	.689	.665	.558	.608	.662	1.000

UNIVERSITAS FAJAR

**LAMPIRAN 4**

# ANALISIS REGRESI SEDERHANA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 <sup>a</sup>	.176	.157	1.634

a. Predictors: (Constant), PTOT

b. Dependent Variable: YTOT

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.004	1	25.004	9.367	.004 <sup>b</sup>
	Residual	117.453	44	2.669		
	Total	142.457	45			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), PTOT

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.411	2.131		4.886	.000
	PTOT	.247	.081	.419	3.061	.004

a. Dependent Variable: YTOT

UNIVERSITAS FAJAR

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.419 <sup>a</sup>	.176	.157	1.634	.176	9.367	1	44	.004	1.705

a. Predictors: (Constant), PTOT

b. Dependent Variable: YTOT

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.004	1	25.004	9.367	.004 <sup>b</sup>
	Residual	117.453	44	2.669		
	Total	142.457	45			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), PTOT

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.411	2.131		4.886	.000					
	PTOT	.247	.081	.419	3.061	.004	.419	.419	.419	1.000	1.000

a. Dependent Variable: YTOT

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PTOT
1	1	1.994	1.000	.00	.00
	2	.006	17.635	1.00	1.00

a. Dependent Variable: YTOT

UNIVERSITAS FAJAR

# UJI ASUMSI KLASIK

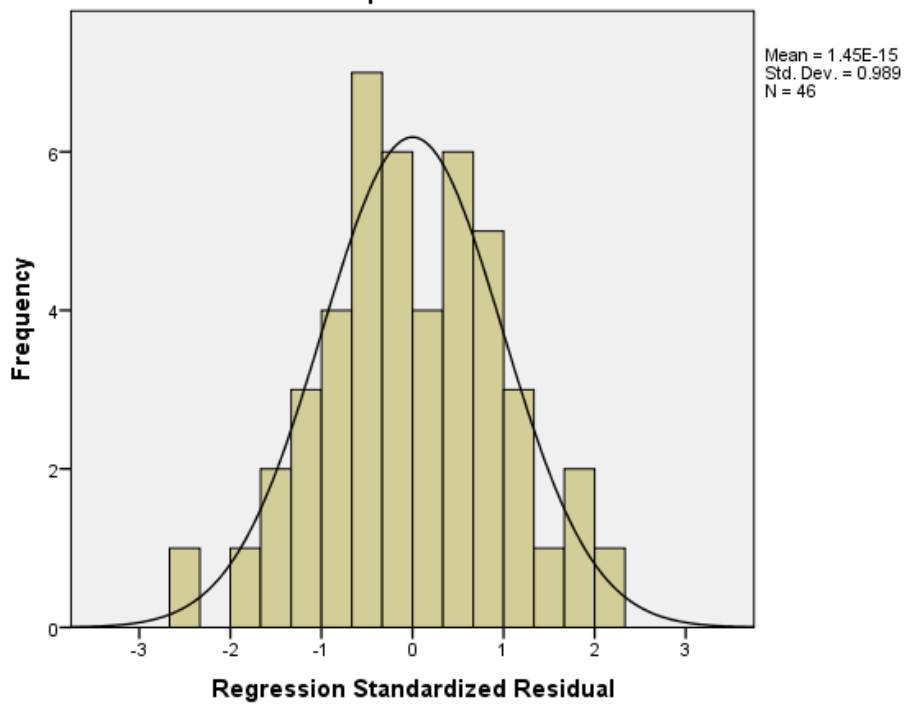
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.10	18.30	16.89	.745	46
Residual	-3.822	3.425	.000	1.616	46
Std. Predicted Value	-2.409	1.891	.000	1.000	46
Std. Residual	-2.339	2.096	.000	.989	46

a. Dependent Variable: YTOT

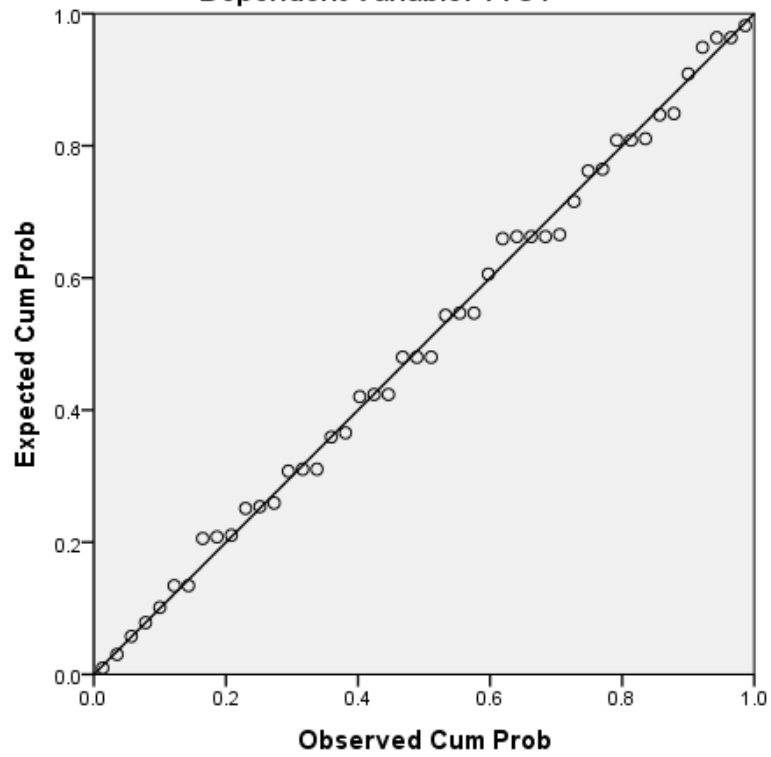
Histogram

Dependent Variable: YTOT



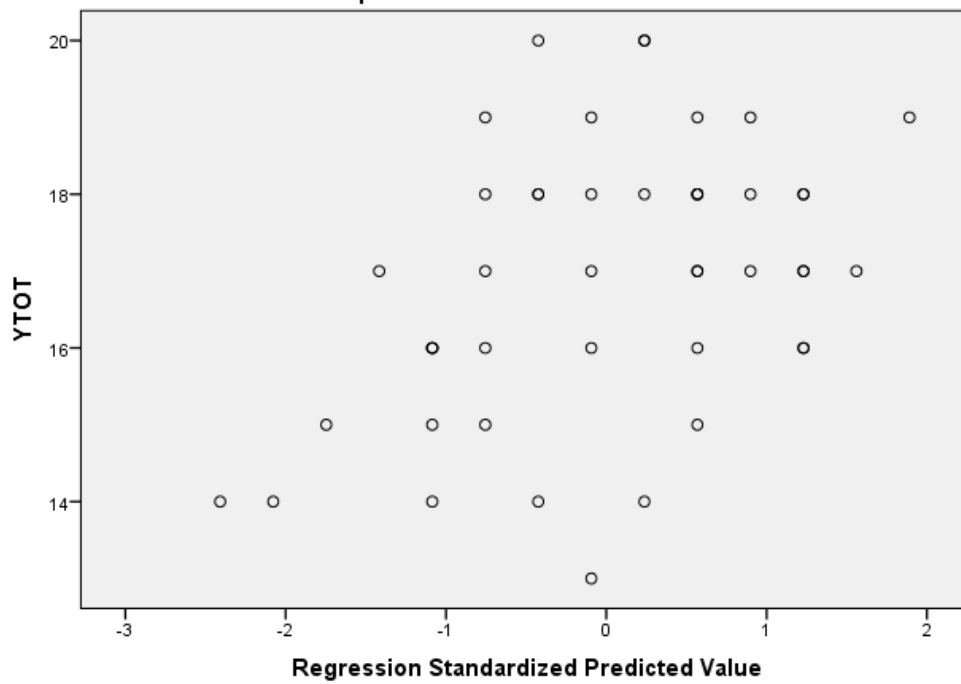
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: YTOT



### Scatterplot

Dependent Variable: YTOT





UNIVERSITAS FAJAR



Umur	JK	Status	Pdkk Trkhr	Jabatan	Lama Bekerja	INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI										INSTRUMEN VARIABEL LOYALITAS (Y)						
						P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	Rata2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	Rata2
46	P	MENIKAH	S2	DOSEN	10	3	3	4	3	3	3	4	2	25	3.1	4	4	3	4	4	19	3.8
50	L	MENIKAH	S2	DOSEN	10	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2.9	3	3	3	3	3	15	3.0
29	P	MENIKAH	S2	DOSEN	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3.8	3	3	3	3	4	16	3.2
38	L	MENIKAH	S2	DOSEN	6	2	4	4	4	3	2	3	3	25	3.1	3	3	4	4	4	18	3.6
40	L	MENIKAH	S3	DEKAN PASCA	11	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2.5	2	3	3	3	3	14	2.8
38	L	BELUM MENIKAH	S3	DOSEN	5	3	4	3	3	4	2	4	4	27	3.4	4	4	4	4	4	20	4.0
55	L	MENIKAH	S2	PRODI	10	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3.3	3	4	4	4	4	19	3.8
36	P	MENIKAH	S3	DOSEN	6	2	3	3	3	3	4	4	3	25	3.1	4	4	4	4	4	20	4.0
34	P	MENIKAH	S2	ASISTEN AHLI	8	4	4	3	2	3	4	3	4	27	3.4	4	4	4	4	4	20	4.0
35	P	MENIKAH	S3	DOSEN	5	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.9	2	3	4	3	4	16	3.2
28	L	MENIKAH	S2	DOSEN	4	4	1	3	2	4	4	3	3	24	3.0	3	4	3	3	4	17	3.4
49	P	MENIKAH	S2	DOSEN	13	2	3	3	3	3	2	3	2	21	2.6	3	3	3	3	3	15	3.0
45	P	MENIKAH	S2	DOSEN	3	4	2	3	2	4	3	4	3	25	3.1	2	4	4	4	4	18	3.6
44	L	BELUM MENIKAH	S2	DOSEN	10	4	4	4	2	4	3	4	2	27	3.4	2	3	2	3	4	14	2.8
33	L	MENIKAH	S2	PRODI	8	4	2	1	3	3	4	4	2	23	2.9	3	3	3	2	3	14	2.8
30	P	MENIKAH	S2	PRODI	8	3	4	3	3	3	2	3	1	22	2.8	3	3	4	3	4	17	3.4
35	L	MENIKAH	S2	DOSEN	9	2	4	3	4	3	3	3	2	24	3.0	3	3	3	3	4	16	3.2
31	P	MENIKAH	S2	DOSEN	3	4	4	3	2	3	3	3	3	25	3.1	2	3	3	3	3	14	2.8
37	L	MENIKAH	S3	DOSEN	3	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3.3	3	3	3	4	3	16	3.2
37	L	MENIKAH	S2	DOSEN	5	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3.5	4	3	3	4	4	18	3.6
35	P	MENIKAH	S2	DOSEN	6	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3.5	3	3	3	3	3	15	3.0
28	P	BELUM MENIKAH	S2	DOSEN	4	3	2	4	3	3	3	2	3	23	2.9	3	3	4	3	3	16	3.2
26	L	MENIKAH	S2	DOSEN	3	3	2	4	3	3	2	4	2	23	2.9	3	4	3	2	4	16	3.2
41	L	MENIKAH	S2	DOSEN	10	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2.4	2	3	3	3	3	14	2.8
50	L	MENIKAH	S3	DOSEN	8	4	3	4	3	4	4	3	3	28	3.5	4	4	4	3	4	19	3.8

41	P	MENIKAH	S2	PRODI	15	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3.3	3	3	4	4	4	18	3.6
31	L	MENIKAH	S2	DOSEN	6	3	3	3	3	3	4	3	2	24	3.0	3	3	4	4	4	18	3.6
36	P	MENIKAH	S2	DOSEN	6	4	3	4	4	3	2	4	3	27	3.4	3	3	4	4	4	18	3.6
38	P	MENIKAH	S2	DOSEN	7	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.9	3	4	3	3	4	17	3.4
35	P	MENIKAH	S2	DOSEN	7	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3.8	3	3	4	4	4	18	3.6
40	P	MENIKAH	S2	DOSEN	5	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3.8	4	3	4	3	2	16	3.2
33	P	MENIKAH	S2	DOSEN	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0	4	4	3	4	4	19	3.8
31	L	MENIKAH	S2	DOSEN	6	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3.5	3	3	3	3	4	16	3.2
45	L	MENIKAH	S2	DOSEN	8	4	3	3	2	4	4	3	3	26	3.3	2	2	3	3	3	13	2.6
31	L	BELUM MENIKAH	S2	DOSEN	5	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3.3	3	3	3	4	4	17	3.4
37	P	MENIKAH	S2	DOSEN	6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.0	3	3	3	3	3	15	3.0
32	P	MENIKAH	S2	DOSEN	6	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3.6	4	4	4	3	4	19	3.8
33	L	MENIKAH	S3	DOSEN	7	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3.8	3	3	3	4	4	17	3.4
34	P	MENIKAH	S2	DOSEN	4	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3.5	3	3	3	4	4	17	3.4
30	L	MENIKAH	S2	DOSEN	4	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3.5	4	4	3	3	4	18	3.6
33	P	MENIKAH	S2	DOSEN	4	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3.5	4	4	3	3	4	18	3.6
32	P	MENIKAH	S2	DOSEN	4	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3.8	2	4	4	3	4	17	3.4
35	P	MENIKAH	S2	DOSEN	5	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3.6	4	4	3	3	4	18	3.6
32	P	MENIKAH	S2	DOSEN	4	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3.6	3	3	3	4	4	17	3.4
38	L	MENIKAH	S2	DOSEN	6	4	3	4	3	4	4	3	3	28	3.5	3	3	4	3	4	17	3.4
39	P	MENIKAH	S2	DOSEN	6	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.8	3	3	4	4	4	18	3.6

UNIVERSITAS FAJAR

## Identitas Diri

Nama : Jumardi  
Tempat, Tanggal Lahir : Wanua Waru, 15 juni 1994  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Bumi Permata Sudiang 2 Blok E7/17  
Nomor Hp : 081241277383  
Alamat Email : [Madhycozy69@gmail.com](mailto:Madhycozy69@gmail.com)  
Orang Tua  
Ayah : Herman  
Ibu : Nurtia

Riwayat Pendidikan  
SD : SD Negeri No. 9 Wanua Baru Kec. Mallawa  
SMP : SMP Negeri 16 Makassar  
SMA : SMA Negeri 7 Makassar  
PERGURUAN TINGGI : Universitas Fajar Makassar

Pengalama Organisasi : Staf Departement Kesekretaritan  
HMM-UNIFA Periode 2016-2017  
: Sekereteris HMM-UNIFA Periode 2017-2018  
: Dewan Penasehat Organisasi HMM-UNIFA  
Periode 2018-2019

