

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik temuan dalam penelitian. Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah yang diteliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai Kompensasi, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

Menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018:2) menjelaskan bahwa: “Manajemen itu adalah suatu seni atau suatu ilmu. Mengenai ini pun sesungguhnya belum ada keseragaman pendapat, segolongan mengatakan bahwa manajemen itu adalah seni, golongan lain mengatakan bahwa manajemen itu adalah ilmu. Sesungguhnya kedua pendapat ini sama mengandung kebenaran.”

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan

seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber –sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Pendapat lain disampaikan oleh M. Manullang dalam buku Manajemen Sumber Daya “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan manajemen berdasarkan fungsinya, masing-masing mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Bateman dan Snell (2017:15) menjelaskan mengenai fungsi-fungsi dari manajemen, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Aktivitas perencanaan termasuk menganalisis situasi saat ini, mengantisipasi masa depan, menentukan sasaran, dan memutuskan dalam aktivitas.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengoordinasikan

manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

3. Fungsi Memimpin (*Leading*)

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk di dalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai baik secara individual dan kelompok.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah memonitor kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan, dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan dan organisasi mencapai tujuan-tujuannya seperti kualitas dan keselamatan.

2.1.1.2 Unsur-unsur manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2013: 2), manajemen terdiri dari enam unsur, yaitu man, money, method, materials, machines, dan market. Berikut penjelasannya.

1. Man

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja.

2. Money

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan.

Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Materials

Materi terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha, hasil yang baik memerlukan manusia yang ahli dalam bidangnya dan mampu menggunakan bahan atau materi. Tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Machines

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Method

Pelaksanaan kerja memerlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan

kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

Jika metode baik, tetapi orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman, hasilnya tidak akan memuaskan.

6. Market

Memasarkan produk tentu sangat penting. Sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung.

Oleh karena itu, penguasaan pasar dalam arti menyebar hasil produksi merupakan faktor penentu di dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai, kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera dan daya beli konsumen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu factor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari instansi, karena

manusia sebagai penggerak aktivitas instansi, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Buku Manajemen Menurut Hasibuan (2019:11) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: “Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu pegawai dalam organisasi.”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/instansi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari instansi saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam instansi.
3. Budaya dan nilai organisasi serta perilaku manajerial yang berasal dari budayatersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Dari definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya, sehingga mampu berkerja secara optimal demi tercapainya tujuan instansi dan organisasi.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau instansi dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut Kasmir (2016:7) tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak,

tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak

negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia membantu meningkatkan kontribusi kerja karyawan supaya lebih produktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap empat tujuan yaitu, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi ialah hal yang kompleks dan rumit, karena didalamnya menyertakan dasar kepantasan, akal sehat, rasional, dan bisa dipertanggung jawabkan serta menyangkut aspek emosional dari pandangan tenaga kerja.

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Simamora (2004:442) dalam jurnal Gunawan Bata Ilyas (2019) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Jadi bisa diambil kesimpulan, bahwa

kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka.

Menurut Dessler (2007) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

Sedangkan menurut Elmi (2017:83) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/instansi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Ganyang (2018:93) kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

Dari pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi instansi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada pegawai dan pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima pegawai sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemasa dalam suatu sistem

balas jasa.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua betuk, yaitu:

a. **Kompensasi dalam bentuk finansial**

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain-lain.

b. **Kompensasi dalam bentuk non finansial**

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan instansi yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Kompensasi pegawai ada dua jenis yaitu langsung dan secara tidak langsung. Adapun yang langsung ialah upah dan gaji, jenis kompensasi yang tidaklangsung ialah pelayanan dan keuntungan (Mangkunegara, 2017).

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atau jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

b. Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan moneter langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan moneter langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit bertujuan untuk memeperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar instansi, took instansi, potongan harga produk instansi, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter instansi, tempat parkir, ada program rekreasi dan darma wisata.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi instansi. Dibawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi:

a. Menghargai kinerja

Pemberian kompensasi kepada instansi harus mampu memperkuat perilaku kerja mereka yang diinginkan oleh instansi, seperti tanggung jawab dan komitmen, serta berperan sebagai perangsang untuk memperbaiki perilaku kerja pada waktu yang akan datang.

b. Memperoleh SDM yang berkualitas

Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus mampu bersaing dipasar tenaga kerja, sehingga dapat menarik pelamar kerja secara luas, terutama dari mereka yang memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan spesifikasi jenis pekerjaan yang lowong.

c. Mempertahankan Karyawan

Pegawai yang memiliki kinerja unggul merupakan human capital yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensi dan memajukan perusahaan dalam persaingan lingkungan bisnis yang makin ketat. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu mempertahankan karyawan seperti ini dari godaan perusahaan lain.

d. Menjamin Keadilan

Pemberian kompensasi yang dirasakan tidak adil oleh karyawan akan dapat menimbulkan keirihatian, yang mana hal ini dapat berakibat pada terjadinya ketidakpuasan kerja, atau adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu menjamin adanya rasa keadilan

baik secara internal maupun eksternal, agar semua karyawan dapat dengan tenang dan berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

e. Mengendalikan Biaya

Kompensasi merupakan komponen biaya yang cukup besar, sehingga memiliki pengaruh cukup besar pula terhadap biaya produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan kontribusi yang optimal dari para karyawan, tetapi dengan biaya yang layak.

f. Mengikuti Peraturan Pemerintah

Perwujudan kesejahteraan para pegawai oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan, yaitu mengatur besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan yang beroperasi di suatu negara harus mentaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan besaran minimal sama dengan yang ditetapkan oleh pemerintah itu.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) dalam jurnal Gunawan Bata Ilyas (2019) menyatakan dimensi dan indikator kompensasi ialah:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi sangat penting dan bermanfaat bagi pegawai maupun instansi. Bagi instansi akan menjadi motivasi dalam bekerjadan bagi perusahaan pemberian kompensasi akan meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan aka tercapai.

2.1.4 Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan (2017) dalam jurnal Akila (2020) mengemukakan bahwa loyalitas pegawai adalah kesetiaan yang di cerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Dessler (2017:12) menyatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Rasimin (2018:41) loyalitas dapat diartikan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau di tujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.\

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai.

2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas pegawai dalam bekerja di instansi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ardiansyah, W. (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas antara lain :

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenaga kerjaan
2. Waktu kerja yang kurang fleksibel
3. Rendahnya motivasi kerja pegawai
4. Struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas
5. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa menantang
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya efektifnya fungsi kepemimpinan
7. Rendahnya kemampuan kerja kerja atasan yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim
8. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir

2.1.4.2 Tujuan Loyalitas

Ketidak pedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dapat menyebabkan kehilangan pegawai-pegawai yang unggul. Menurut Senen & Masharyono, (2017:68) tujuan loyalitas adalah agar pegawai menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan perbuatan dalam melaksanakan tugas.

1. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang, dalam konteks sikap setia kepada instansi, ketidakjujuran diperusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya kepada perusahaan, tetapi pemilik, direksi, pegawai, keluarga, masyarakat, supplier. Pada akhirnya negarapun akan dirugikan.

2. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberikan pengertian agar pegawai mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya. Pegawai diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan Bersama-sama berusaha menjaga divisinya masing-masing. Bentuk kongkritnya adalah dengan menjaga dan merawat asset perusahaan seperti merawat asset pribadi.

3. Mengerti kesulitan perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan yang sudah ada dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka Panjang memberikan keuntungan yang besar terhadap individu pegawai itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut, tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

4. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakekatnya terbaik untuk pegawai dan yang terbaik untuk pegawai belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan bijak yang dilakukan oleh pegawai dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah saling bahu membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain.

5. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap pegawai menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi pegawai yang ada didalamnya juga ikut terlihat positif.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Loyalitas

Menurut Soegandhi dkk (2013:3) dalam jurnal Akila (2020) aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai yaitu sebagai berikut:

a. Taat pada peraturan

Peraturan yang diterapkan untuk memperlancar dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik, maka akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan instansi baik secara intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan memberikan keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas tugas apa yang telah dilaksanakan. Jurnal Media Wahana Ekonomika,

c. Kemauan untuk bekerjasama

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individu.

d. Rasa memiliki

Rasa ingin memiliki terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja, dan pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Menurut Stephen Robinsin dalam Mangkunegara (2011:67) dalam jurnal Nasrula Kayeli (2019), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Armaniah (2018) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Lestari (2018) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.1.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Senen & Masharyono, (2017:68), faktor yang mempengaruhi aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

a. Efektif dan Efisien

Efektivitas dari kelompok organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas Dan Tanggung Jawab

Kejelasan Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antar perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas, dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5.2 Manfaat Kinerja

Instansi yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalannya benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari. Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai

5.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja

Menurut Stephen Robinsin dalam Mangkunegara (2011:67) dalam jurnal Nasrula Kayeli (2019), terdapat lima dimensi dan beberapa indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut: Kerapihan, kemampuan, dan Keberhasilan
2. Kuantitas kerja terdiri dari satu indikator yaitu: Kecepatan
3. Tanggung jawab yang terdiri dari indikator sebagai berikut: Kepuasan , Hasil

kerja, Sarana, dan prasarana

4. Kerja sama terdiri dari indikator yaitu: Jalinan kerja, Kekompakan

5. Inisiatif yang terdiri dari indikator: Kemauan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompensasi dan Loyalitas Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan peneliti terdahulu yang mendukung penelitian.

Tabel 3.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nasrula Kaiyeli (Jurnal Ekonomi Trend Vol. 07 No. 01 Januari – Juni 2019) Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	a. Variabel bebas menggunakan kompensasi b. Variabel terikat menggunakan kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan pengalaman kerja dan komitmen b. Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Sigi

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sipil (PNS) Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Sigi			
2	Gunawan Bata Ilyas (Yume: Journal Of Management Volume 2 No. 1 2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar	Hasil Penelitian menunjukan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	a. Variabel bebas menggunakan kompensasi b. Variabel terikat menggunakan kinerja	a. Variabel bebas menggunakan Kepemimpinan dan Kompetensi b. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar
3	Febi Satriana (Jurnal Revolusi Indonesia Volume 1, No. 1, Desember 2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Thl) Dinas	Variabel Kompensasi berpengaruh Positif kepada kinerja pegawai Dinas Harian Lingkungan	a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi b. Variabel terikat menggunakan Kinerja	a. Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Bidang Kebersihan Kota Tasikmalaya

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Hidup Bidang Kebersihan Kota Tasikmalaya	Hidup Kota Tasikmalaya		
4	Heru Siswanto (Mala'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi (JME) volume 3 dan nomor 2 tahun 2021) Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah AirMinum (Pdam) Kabupaten Majenem	Variabel Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Majenem	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi c. Variabel terikat menggunakan kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas menggunakan Kompetensi b. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Majene
5	Hasmin Tamsah (YUME: Journal of Management Volume 2 No. 1 2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru	Variabel Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi b. Variabel terikat menggunakan kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Bebas Menggunakan Motivasi Dan Disiplin Kerja b. Penelitian Dilakukan Di Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	SUIYANTO, ST (JIMMU – Volume II-Nomor 2 – Agustus 2017) Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu	Variabel Loyalitas Berpengaruh Sigifikan terhadap kinerjakaryawan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas menggunakan Loyalitas b. Variabel terikat menggunakan Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Z menggunakan Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan b. Penelitian dilakukan di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu
7	Fitriani, Mansyur Ramly, Muhsin Wahidn (PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI Volume 3. No. 4 (2020); Oktober) Pengaruh Kemampuan, Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel Loyalitas positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas menggunakan Loyalitas b. Variabel terikat menggunakan Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Bebas menggunakan Kemampuan dan Kepuasan Kerja b. Penelitian dilakukan di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Hidayat, R Dan Amirulmukminin. (2020). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Manajemen Dewantara, 4(2), Hal. 114-122.	Variabel Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kenaikan Jabatan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima	a. Variabel bebas menggunakan Loyalitas b. Variabel terikat menggunakan Kinerja	a. Variabel Y menggunakan Promosi Jabatan b. Penelitian dilakukan di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima
9	Wahyuni, D. (2020). Pengaruh Loyalitas, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara	Variabel Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Keprotokolan Sekretariat Provinsi Sumatera Utara	a. Variabel bebas menggunakan Loyalitas b. Variabel terikat menggunakan Kinerja	a. Variabel bebas menggunakan Komitmen Dan Budaya Organisasi b. Penelitian dilakukan di Biro Humas Dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara
10	Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang	Variabel Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Wisma Grand Kemala Palembang	a. Variabel bebas menggunakan Loyalitas Variabel terikat menggunakan Kinerja	a. Variabel bebas menggunakan Tanggung Jawab b. Penelitian dilakukan di Wisma Grand Kemala Palembang

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Dina Patrisia dkk(2020)</p> <p><i>International Journal of Advanced Science and Technology</i></p> <p>Vol. 29, No. 03, (2020)</p> <p><i>Self-Efficacy, Employee Engagement, Remuneration and Employee Loyalty in Higher Education: The Role of Satisfaction and Ocb</i></p>	<p>Variabel Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a) Variabel bebas menggunakan Loyalitas</p> <p>b) Variabel terikat menggunakan Kinerja</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan self efikasi</p> <p>b. Penelitian dilakukan di perguruan tinggi</p>
12	<p>Ni Ketut Dewi Sumaryathi,I, Gusti Ayu Manuati Dewi (2020)</p> <p><i>American Journal of Humanities and SocialSciences Research</i></p> <p>(AJHSSR)</p> <p>e-ISSN: 2378-703X</p> <p>Volume-4, Issue-1-pp-367-373</p> <p><i>The Effect Of Compesation OnEmployee Loyalty With Job Satisfaction</i></p> <p>ASA</p> <p><i>Mediator Bali</i></p>	<p>Variabel Kompensasi Dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan kompensasi dan loyalitas</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan Kinerja</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan kepuasan</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	I Gede Riana, I Wayan Pradnyantha Wirasedanaa (2016) <i>Scientific Journal of PPI-UKM</i> , Vol. 3 (2016) No. 3 ISSN No. 2356 – 2536 <i>The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable</i>	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	a. Variabel bebas menggunakan kompensasi Variabel terikat menggunakan kinerja	a. Variabel bebas menggunakan komitmen
14	Emmanuel Ethel Ifeyinwa, Dr Omoankhanlen Joseph Akhigbe (2017) <i>Archives of Business Research</i> – Vol.5, No.11 Publication Date: Nov.25, 2017 <i>Compensation and Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria</i>	Variabel Kompensasi Dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	a. Variabel bebas menggunakan kompensasi dan loyalitas Variabel terikat menggunakan kinerja	a. Tempat penelitian di Nigeria
15	Prayoga Setia Darma, Achmad Sani Supriyanto (2017) <i>Management and Economics Journal (MEC-</i>	Variabel Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	a. Variabel bebas menggunakan kompensasi b. Variabel terikat menggunakan kinerja	a. Variabel bebas menggunakan kepuasan

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	J) Vol 1 (1) December 2017 <i>The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance</i>			

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dengan kesediaan dan kerelaan terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Menurut Edy Sutrisno (2017:86) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menataati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Menurut Desry Gerungan, Silvy Mandey, Mac Donald Walangitan (2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X1 (Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

2.3.2 Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Pencapaian kinerja pegawai bagi suatu instansi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan instansi. Dalam kinerja pegawai memerlukan kemampuan dimana kemampuan seseorang akan berdampak baik dan akan meningkatkan suatu perusahaan agar efektif dan efisien kompensasi kerja dan loyalitas harus sesuai dengan standar kinerja pegawai pada suatu instansi.

Peneliti Nasrula Kaiyeli (2020) yang berjudul “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang” dan penelitian Hasmin Tamsah (2019) dalam judul Pengaruh

Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru mengungkapkan bahwa kompensasi dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil peneliti diatas menunjukkan secara simultan maupun parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai melalui penetapan loyalitas kerja yang baik kepada para pegawai, agar setiap pegawai yang ada di suatu organisasi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan optimal. Apabila loyalitas kerja dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

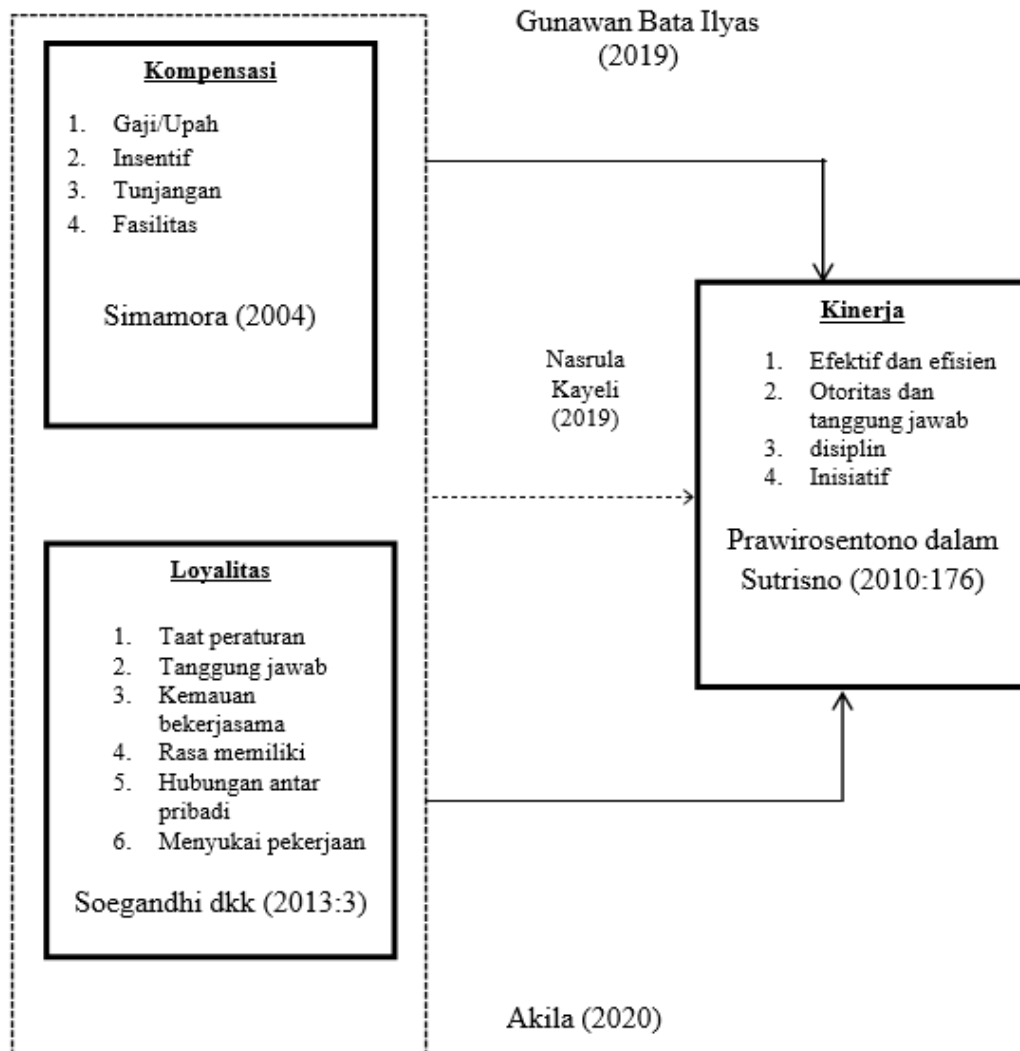
Menurut Rasimin (2018:41) loyalitas dapat diartikan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau di tujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Dalam penelitian Akila (2020) yang berjudul “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang” mengungkapkan bahwa Loyalitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian Wahyuni, D. (2020) yang berjudul “Pengaruh Loyalitas, Komitmen Dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara” menunjukkan bahwa Loyalitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa Loyalitas kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi instansi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya dan mengacu pada kerangka pemikiran yang diajukan, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam usulan penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis Simultan

Kompensasi dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.