

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :
MUSKINA AKUDE
E.21.17.196

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

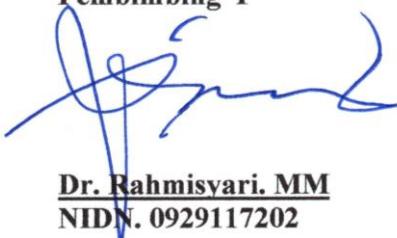
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Oleh
MUSKINA AKUDE
E.21.17.196

SKRIPSI

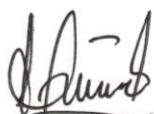
**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian Guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 24 April 2021**

Pembimbing I



Dr. Rahmisyari, MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II



Nur Rahmi, SE.,S.Pd.I.,MM
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Oleh

MUSKINA AKUDE
E.21.17.196

Diperiksa oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, SE.,M.Si
2. Alfin Akuba, SE.,MM
3. La Diu Samiu, SE.,MM
4. Dr. Rahmisyari, MM
5. Nur Rahmi, SE.,S.Pd.I.,MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
NIDN. 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen



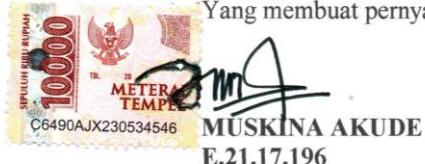
Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN. 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 24 April 2021
Yang membuat pernyataan



ABSTRACT

MUSKINA AKUDE. E2117196. THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE LOYALTY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO REGENCY

This study is aimed at finding out and analyzing to what extent the Workload (X1) and Compensation (X2) simultaneously and partially on the Employee Loyalty (Y) of at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency. The study employs a quantitative design by using survey methods. The data collection method use questionnaires addressed to respondents. The data analysis uses path analysis. The results of the study indicate that the Workload (X1) and Compensation (X2) simultaneously and partially have an effect on the Employee Loyalty (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency at 0.674 (67.4%). While 0.326 (32.6%) is influenced by external variables that are not examined. The Workload (X1) partially has a significant effect on the Employee Loyalty at 0.375. The Compensation (X2) partially has a significant effect on the Employee Loyalty at 0.539.

Keywords: workload, compensation, employee loyalty

ABSTRAK

MUSKINA AKUDE. E2117196. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) baik secara simultan maupun parsial terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menerapkan metode survey. Metode pengumpulan data melalui kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan *Path Analisys*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 0,674 (67,4%). Adapun sebesar 0,326 (32,6%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,375. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,539.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, loyalitas pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo” dengan baik, proposal ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjanan ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Coke.M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Ariawan, S.Psi SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ardiwansyah SE,M.Sc selaku wakil dekan I, Nurhayati Olii, SE.,MM selaku Wakil Dekan II, Syaiful Pakaya SE.MM Selaku Wakil Dekan III, Eka Zahra Solikahan SE.MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Rahmisayri, SE.,MM selaku pembimbing I dan Nur Rahmi, SE., S.Pd.I.,MM sebagai pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesaiannya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan

memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik suami, orang tua, anak-anak serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan proposal ini.

Gorontalo, 24 April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	9
2.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	10
2.1.4 Pengertian Kompensasi.....	12
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.6 Dimensi Dan Indikator Kompensasi.....	16
2.1.7 Pengertian Loyalitas Pegawai	17

2.1.8 Aspek-aspek Loyalitas Pegawai	18
2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai.....	20
2.1.10 Indikator Loyalitas Pegawai	22
2.1.11 Hubungan Antar Variabel.....	24
2.1.12 Penelitian Terdahulu	24
2.2 Kerangka Pemikiran	26
2.3 Hipotesis	27
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	28
3.1 Obyek Penelitian	28
3.2 Metode Penelitian	28
3.2.1 Metode Yang Digunakan	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	28
3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	30
3.2.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.5 Prosedur Penelitian	32
3.2.6 Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.2 Visi dan Misi.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.1.4 Tugas Dan Fungsi	42
4.1.5 Analisis Karakterisrik Responden	46
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48
4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4.2 Analisis Data Statistik	54
4.3 Pengujian Hipotesis	56
4.4 Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66
A. IDENTITAS	66
B. Instrumen Beban Kerja dan Kompensasi	66
C. Instrumen Loyalitas Pegawai.....	69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 3. 1 Struktur Analisis Path.....	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4. 2 Hasil Estimasi Analisis Jalur.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3. 2 Bobot Nilai Variabel	30
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 3 Tabel Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4. 4 Skala Penelitian Jawaban Responden	49
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)	50
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden <i>Tentang Kompensasi</i> (X2).....	51
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Loyalitas Pegawai (Y)	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)	53
Tabel 4. 9 hasil uji validitas dan reliabilitas <i>kompensasi</i> (X2)	53
Tabel 4. 10 hasil uji validitas dan reliabilitas loyalitas pegawai (Y)	54
Tabel 4. 11 komposisi pengaruh variabel X terhadap Y	56

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1.Instrumen Penelitian	66
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian	71
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Lemlit.....	96
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian.....	97
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	98
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	99
Lampiran 7. Terjemahan Abstrak	102
Lampiran 8. Biodata.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, Perusahaan dan instansi mempunyai fungsi sebagai aset sehingga perlu untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia digunakan sebagai pemikir, promotor dan perencana dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi. Tentunya dalam mencapai tujuan organisasi suatu organisasi atau lembaga membutuhkan loyalitas karyawan yang baik agar setiap karyawan dapat memperoleh kepuasannya sendiri dan karyawan dapat loyal terhadap tempat kerjanya.

Menurut Hasibuan (2015 : 21) loyalitas merupakan salah satu elemen yang digunakan dalam evaluasi karyawan, yang meliputi loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk memelihara dan membela organisasi internal dan eksternal di tempat kerja untuk menghindari kehancuran personel yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Siagian (2015 : 128) Loyalitas merupakan kecenderungan karyawan tidak berpindah ke organisasi lain, karena loyalitas mempengaruhi kenyamanan karyawan bekerja di perusahaan atau organisasi. Loyalitas

merupakan suatu sikap mental pegawai yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan atau organisasi sehingga pegawai akan tetap bertahan dalam suatu instansi, meskipun instansi tersebut maju atau mundur (Nitisemito, 2011 : 13).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai suatu perusahaan atau instansi, yaitu beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan kompensasi yang mereka terima. Beban kerja merupakan frekuensi aktivitas rata-rata setiap pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja tersebut meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja tersebut dapat dilihat dari beban kerja yang terlalu berat atau beban kerja yang terlalu lemah yang dapat menyebabkan pegawai menderita gangguan atau penyakit terkait pekerjaan (Hasibuan, 2015 : 85).

Menurut Sunyoto (2015 : 64) beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan seseorang menjadi gugup dan stres. Ini karena tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu tinggi, beban kerja mungkin terlalu banyak, dll.

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 22) Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan dan organisasi sesuai dengan jenis pekerjaannya. Jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar organisasi, itu tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika pekerjaan karyawan melebihi standar yang ditentukan maka beban kerjanya menjadi terlalu banyak.

Faktor lain yang dapat menjadikan pegawai loyalitas terhadap organisasi yaitu masalah kompensasi. Menurut Nitisemito, (2011 : 13) menyatakan bahwa loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian kompensasi berupa gaji yang

cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang didapatkan pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Handoko, 2015 : 5).

Menurut Dessler (2015 : 417) kompensasi pegawai mencakup berbagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena hubungan kerja. Kompensasi adalah semua penghasilan yang secara langsung atau tidak langsung diperoleh karyawan berupa barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan organisasi (Hasibuan, 2017 : 118).

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme pelaksanaan tugas, kedisiplinan, serta loyalitas pegawai ASN dan pegawai pemerintah non pegawai negeri kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo menggelar rapat evaluasi kinerja pegawai yang dipimpin oleh Kepala Sub bagian (Kasubbag) Tata Usaha. Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan, mengenai loyalitas pegawai ASN maupun tenaga honorer Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sepanjang tahun 2020 perlu ada perbaikan loyalitas pegawai sehingga bisa menjadi bahan peningkatan kinerja tahun 2021 mendatang. Untuk itu ditahun 2021 mendatang aka nada tugas tambahan bagi para pegawai dan akan memberlakukan pula pertukaran tugas terhadap para pegawai, hal ini dilakukan agar bisa mengukur kemampuan masing-masing para pegawai dalam mengembangkan tugasnya.

Berdasarkan survey awal wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan calon peneliti pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo terdapat beberapa permasalahan yang membutuhkan perhatian yang serius dari

pihak atasan ataupun pimpinan sehubungan dengan loyalitas pegawai mebutuhkan keseriusan dalam memberikan solusi maupun jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi, diantaranya adalah masalah ketaatan ataupun kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi, misalnya pegawai datang tidak tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, pada saat tiba waktu istirahat siang, sholat, maupun makan masih ada beberapa pegawai yang jam istrahatnya lebih dari waktu yang telah ditentukan sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu para pegawai memiliki tanggungjawab yang kurang misalnya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh Pegawai Negeri Sipil justru dilimpahkan ketenaga honorer untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga dalam rapat evaluasi kinerja untuk tahun 2021 kedepannya setiap pekerjaan para pegawai akan ditambah dan diharapkan para pegawai meningkatkan loyalitasnya terhadap instansi. Berbagai permasalahan yang terjadi di Kantor Kemneterian Agama Kabupaten Boalemo diduga karena beratnya beban kerja yang ditanggung oleh pegawai seperti beban fisik berupa gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, beban mental berupa rasa bingung untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan tidak konsentraksi sehingga pekerjaan tidak terseleaikan, dan beban waktu seperti dalam menyelesaikan pekerjaan para pegawai dituntut harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu masalah pemberian kompensasi juga turut memicu terjadinya permasalahan tersebut. Misalnya pemberian kompensasi baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau bonus yang sering terlambat sehingga pegawai merasa tidak dihargai sesuai

dengan keloyalannya terhadap instansi. Pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Boalemo diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawainya agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik selain itu yang perlu di perhatikan yaitu pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas (Y) secara simultan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) terhadap loyalitas pegawai (Y) secara parsial pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) secara parsial pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Mengetahui berapa beban kerja (X1) terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Dinas Agama Kabupaten Boalemo.
3. Cari tahu seberapa besar pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat diperjelas dalam penelitian ini antara lain::

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alat informasi dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang dampak beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong perkembangan keilmuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi ideologis para pengambil keputusan di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, sehingga dapat terus meningkatkan loyalitas pegawai. Serta dapat

memberikan informasi sebagai masukan dan pertimbangan di bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Hannani (2016 : 4) beban kerja disebabkan oleh interaksi antara persyaratan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada staf atau karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi karyawan (Munandar, 2014 : 20).

Menurut Siswanto dalam Ellyzar (2017 : 4) beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pimpinan kantor dengan menggunakan teknologi analisis pekerjaan, teknologi analisis beban kerja atau teknologi manajemen lainnya untuk diselesaikan secara sistematis untuk diselesaikan dalam waktu tertentu guna memperoleh informasi tentang efisiensi dan efisiensi kerja unit organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja disebabkan karena karyawan harus menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu untuk menyelesaikan kegiatan atau tugas secara sistematis.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015 : 105) hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, antara lain:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal/luar yang mempengaruhi beban kerja yaitu beban dari luar tubuh karyawan, antara lain:

- a. Lingkungan kerja, termasuk suhu, intensitas cahaya, debu, hubungan karyawan, dll.
- b. Organisasi yang terdiri dari jam kerja, waktu istirahat, kerja shift dan waktu lainnya
- c. Tugas yang dilakukan adalah tugas fisik, seperti beban kerja, workstation, perlengkapan dan fasilitas kerja, kondisi atau lapangan kerja, alat bantu kerja

2. Faktor internal

Faktor internal/dalam yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari tubuh akibat reaksi yang ditimbulkan oleh beban kerja eksternal.

Singkatnya, faktor internal meliputi:

- a. Faktor psikologis meliputi motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan dan kepuasan
- b. Faktor fisik meliputi jenis kelamin, umur, berat badan, status kesehatan dan status gizi.

Menurut Koesomowidjojo, (2017 : 24) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal/dala, yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat respon beban kerja, seperti postur fisik, jenis kelamin, status kesehatan (faktor fisik) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikologis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal/luar di lingkungan kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal/luar yang bermasalah adalah faktor eksternal yang berasal dari tubuh karyawan, seperti:

a. Organisasi kerja

Tentunya karyawan yang butuh jadwal kerja teratur untuk menyelesaikan pekerjaannya

b. Lingkungan kerja

Kimia lingkungan, psikologi, biologi dan fisika berkaitan dengan lingkungan kerja.

c. Tugas fisik

Sesuatu yang berhubungan dengan alat serta alat bantu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2014 : 23) Dimensi dan indikator yang digunakan terdiri dari:

1. Beban Fisik

Beban fisik mengacu pada beban yang mempengaruhi masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja (seperti sistem fisiologis tubuh manusia, jantung, pernapasan, dan organ sensorik). Indikator beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

2. Beban Waktu

Beban waktu merupakan banyaknya pekerjaan yang mengharuskan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan. Indikator beban waktu, yaitu: kecepatan menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan pada waktu yang bersamaan.

3. Beban Mental

Mental mental yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh pegawai saat melakukan psikis di lingkungan kerja atau aktivitas psikologis. Indikator beban mental yaitu: konsentrasi, kebingungan, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

Indikator beban kerja lain yang dapat digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014):

1. Faktor tuntutan tugas (task demands)

Persyaratan tugas, adalah beban kerja yang dapat ditentukan dengan menganalisa tugas yang dilakukan oleh pegawai. Bagaimanapun perbandingan individu harus selalu dipertimbangkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dihabiskan untuk bekerja mungkin merupakan bentuk beban kerja yang alami dan intuitif. Namun, karena persyaratan misi yang meningkat, individu mungkin tidak dapat meningkatkan pekerjaan mereka.

3. Performansi

Sebagian besar penelitian tentang beban kerja berkaitan dengan kinerja yang ingin dicapai.

2.1.4 Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017 : 173) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima atau dikontribusikan oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi mengacu pada semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Supomo & Nurhayati, 2018 : 95).

Menurut Hasibuan (2017 : 118) pengertian kompensasi adalah seluru pendapatan dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan semua penghasilan berupa barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu cara karyawan untuk menggantikan jasa kepada perusahaan (Veithzal, 2011 : 357).

2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Supomo & Nurhayati (2018 : 99) besaran kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Serikat atau organisasi

Sedikit banyaknya kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat pekerja atau organisasi pekerja. Jika serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap operasional perusahaan, maka tingkat kompensasi akan lebih tinggi

2. Keputusan Pemerintah dan Presiden

Pemerintah menetapkan pagu upah minimum bagi pekerja untuk menjaga kesejahteraan dan memenuhi kebutuhannya

3. Kapabilitas perusahaan

Gaji ditentukan berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi memperoleh laba maka karyawan akan menikmati manfaat organisasi, sedangkan jika perusahaan mengalami kerugian maka gaji akan didasarkan pada kemampuan perusahaan

4. Pendidikan, keluarga dan pengalaman

Gaji harus berdasarkan jenjang pendidikan pegawai, seperti jenjang universitas, gaji harus berbeda setiap tingkat jenjang pendidikan, berdasarkan pengalaman dan pengalaman yang kurang, serta berdasarkan pengorbanan karyawan kepada perusahaan

5. Penawaran dan permintaan

Ada lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada lowongan kerja (permintaan)

Menurut Hasibuan (2017 : 127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan kemauan perusahaan.

Jika kemampuan perusahaan untuk membayar dan kemauan untuk membayar lebih baik maka tingkat kompensasi akan semakin tinggi, namun sebaliknya jika kemampuan perusahaan untuk membayar dan kemauan membayar semakin kecil maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

2. Aturan pemerintah dan keputusan presiden.

Pemerintah menetapkan batas upah / remunerasi minimum melalui keputusan presiden. Keputusan pemerintah ini sangat penting karena pengusaha berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang, sehingga pengusaha tidak perlu menentukan besaran remunerasi bagi pekerjanya.

3. Produktivitas karyawan.

Jika efisiensi kerja karyawan baik dan tinggi maka kompensasi akan lebih besar, sebaliknya jika efisiensi kerja rendah dan gaji rendah maka kompensasi akan lebih kecil.

4. Organisasi serikat pekerja / karyawan.

Kompensasi kana besar/tinggi jika serikat kuat dan berpengaruh begitupun sebaliknya jika serikat kecil/rendah maka kompensasi yang diterima juga kecil.

5. Permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih besar dari pada lowongan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Jika jumlah pencari kerja atau yang membutuhkan pekerjaan sedikit maka kompensasi akan relative besar/tinggi.

6. Biaya hidup

Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka tingkat kompensasi / upah akan lebih tinggi. Di sisi lain, bagi pegawai dengan biaya hidup lebih rendah di daerah, tingkat gaji / upah relatif rendah.

7. Posisi staf.

Pegawai dengan kedudukan atau jabatan tinggi akan memperoleh kompensasi yang relative besar pula. Begitupun sebaliknya jika pegawai dengan jabatan rendah maka kompensasi yang diterima juga rendah. Hal ini sangat wajar, karena orang dengan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar juga harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih tinggi

8. Kondisi ekonomi nasional.

Jika kondisi ekonomi membaik, tingkat upah / kompensasi akan lebih tinggi karena mendekati lapangan kerja penuh. Sebaliknya, jika perekonomian terbelakang (Great Depression), maka tingkat upah akan turun karena pengangguran.

9. Jenis dan sifat pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan memiliki risiko yang lebih tinggi (finansial, keamanan), maka tingkat gaji atau gaji akan lebih tinggi karena diperlukan keterampilan dan pengetahuan profesional untuk melakukannya.

Namun, jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (finansial, kecelakaan) kecil, maka tingkat upah / remunerasi relatif rendah.

10. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika Anda memiliki gelar yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama, gaji / remunerasi Anda akan lebih tinggi karena peningkatan keterampilan dan kemampuan. Di sisi lain, pegawai dengan pendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang memiliki tingkat upah / gaji yang lebih rendah

2.1.6 Dimensi Dan Indikator Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017 : 175) terdapat dua dimensi dalam beberapa indikator kompensasi:

1. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yaitu memberikan kompensasi atas keuntungan perusahaan tempat pegawai bekerja kecuali upah, yang dapat berupa uang maupun barang. Indikator kompensasi tidak langsung adalah: apakah manfaat yang diberikan sesuai dengan harapan, kesesuaian asuransi dengan kebutuhan sehari-hari, dan keberlakuan fasilitas. Kesesuaian dengan kebutuhan kerja dan penghargaan untuk pekerjaan.

2. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung yaitu sesuatu dalam bentuk gaji yang dibayarkan atau penghargaan secara rutin diberikan kepada pegawai selama menjadi bagian dari instansi/ perusahaan tersebut dalam bentuk tunai atau natura (berdasarkan kontribusi jasa karyawan yang diberikan). Indikator

kompensasi langsung adalah: apakah gaji sesuai dengan pekerjaannya, apakah imbalannya sesuai dengan hasil yang diterima, dan apakah bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Lucky (2018) Indikator untuk mengukur kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan dan Fasilitas

2.1.7 Pengertian Loyalitas Pegawai

Menurut Hasibuan (2015 : 95) loyalitas pegawai merupakan loyalitas yang dicerminkan oleh pegawai dalam menjaga internal dan eksternal organisasi agar tidak merugikan kesediaan personel yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan merupakan trend karyawan tidak pindah ke organisasi lain, karena loyalitas mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam organisasi (Siagian, 2015 : 103).

Menurut Nurjaman (2014 : 319) loyalitas atau kesetiaan kepada perusahaan tempat anda bekerja sering dijadikan syarat untuk promosi, karena jika loyalitas anda tinggi, tanggung jawab anda akan lebih besar. Loyalitas adalah kesediaan untuk bekerja sama yang berarti kesediaan untuk mengorbankan diri sendiri, kesediaan untuk mengontrol kemauan seseorang dan kesediaan untuk menekankan kemauan seseorang. Kesediaan untuk mengorbankan diri sendiri ini melibatkan rasa komitmen terhadap perusahaan. Layanan tersebut akan selalu mendukung partisipasi karyawan dalam perusahaan (Fauzia, 2011 : 132).

2.1.8 Aspek-aspek Loyalitas Pegawai

Aspek-aspek loyalitas kerja menurut Hasibuan (2016 : 120) sebagai berikut ketaatan atau patuh terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian pada perusahaan dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.

- a. Dedikasi kepada perusahaan, yaitu rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, akan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pemeliharaan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan pada akhirnya melahirkan sikap berdasarkan pemahaman mereka tentang loyalitas. Untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Kemampuan karyawan untuk bekerja, yaitu karyawan dengan sikap yang ditentukan oleh loyalitas tidak akan ragu untuk bekerja sama dengan karyawan lain.
- c. Rasa tanggung jawab yang tinggi berarti ketika seorang karyawan memiliki sikap terhadap makna kesetiaan, secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.
- d. Taat atau patuh, artinya karyawan yang setia akan selalu patuh pada aturan. Menurut definisi loyalitas, jika peraturan perusahaan hanya untuk memajukan kerja perusahaan, maka peraturan tersebut tunduk pada kesadaran karyawan.

Menurut Steers dan Porter dalam Fauzia (2011 : 202) aspek loyalitas perusahaan, antara lain:

- a. Memiliki kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan dan diterima sepenuhnya.
Kepercayaan yang dijamin oleh karyawan berasal dari operasional perusahaan, yang tidak terlepas dari kepercayaan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan.
- b. Dorongan yang kuat untuk terus menjadi anggota perusahaan. Keuntungan di bidang ini sangat bergantung pada keadaan pribadi, kebutuhan, tujuan, dan kesesuaian perusahaan.
- c. Keinginan untuk melakukan segala sesuatu untuk perusahaan. kesamaan tujuan antara pegawai dan perusahaan yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk bekerja keras.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010 : 112) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a. Semangat untuk bekerja. Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawan bekerja sama seperti semua karyawan setiap hari dalam bekerja.
- b. Bersedia bekerja sama. Bekerja dengan orang-orang dalam tim akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.
- c. Tanggung jawab perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan kinerja tanggung jawab mempengaruhi karyawan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya semaksimal mungkin, dan kesadarannya akan berbagai risiko

dalam menjalankan tugasnya, akan memungkinkan mereka memahami keberanian dan rasa tanggung jawab dalam mengambil risiko

- d. Ikuti aturan. Mengamati dan menerapkan dengan benar setiap kebijakan di dalam perusahaan untuk mendorong dan mengatur kinerja perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Keadaan ini akan menimbulkan tindakan disipliner dan menguntungkan perusahaan untuk mencapai tujuannya
- e. Rasa memiliki. Adanya rasa memiliki terhadap karyawan perusahaan akan memungkinkan karyawan untuk ikut serta dalam memelihara perusahaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan pada akhirnya menimbulkan loyalitas kepada terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Menurut Yusuf dalam Nandania (2013), faktor yang mempengaruhi Loyalitas kerja pegawai yaitu faktor emosional, faktor rasional, dan kepribadian sebagai berikut :

- 1. Faktor rasional, adalah faktor-faktor yang dapat dijelaskan secara logis, seperti gaji, pengembangan karir dan bonus. Pengembangan karir adalah proses dimana karyawan melalui berbagai tingkatan setiap tingkatan memiliki banyak perbedaan seperti jenis tugas yang berbeda serta fasilitas yang disediakan yang berbeda oleh organisasi.
- 2. Faktor kepribadian, yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan pegawai.
- 3. Faktor emosional, meliputi perasaan atau citra diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, rasa aman, karena

perusahaan merupakan tempat kerja jangka panjang, pemimpin yang menarik, kebanggaan kerja, perusahaan dan budaya kerja.

Menurut Steers dan Porter dalam Fauzia (2011 : 234) terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat dibedakan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Pengalaman dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang meperlakukan karyawan saat bekerja di suatu perusahaan. Bentuk pengalaman kerja dapat berupa tingkatan dimana karyawan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan, dapat menjaga kepercayaan perusahaan terhadap perusahaan, dan dapat mencapai tingkat yang diharapkan oleh karyawan melalui pekerjaannya dalam organisasi kerja
2. Karakteristik karakter. Loyalitas berkorelasi positif dengan umur, masa kerja dan motivasi berprestasi, artinya dengan bertambahnya umur dan masa kerja maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan tempatnya bekerja karena merasa puas dengan pekerjaan perusahaan. Loyalitas berkorelasi negatif dengan tingkat pendidikan, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka karyawan akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya, sehingga karyawan sering berganti pekerjaan.
3. Karakteristik organisasi atau desain perusahaan. Apabila perusahaan dapat merancang sistem kerjanya dengan baik dan menerapkannya dengan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak akan banyak melakukan kesalahan karena sesuai dengan prosedur

perusahaan. Inilah alasan untuk mempertahankan karyawan perusahaan. Selain itu loyalitas juga terkait dengan derajat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi. Selain itu, terdapat hubungan positif antara loyalitas kerja dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan, hak milik karyawan dan tingkat pengawasan organisasi.

4. Ciri-ciri pekerjaan atau peran. Pekerjaan yang jelas dan mandiri akan membuat karyawan betah dalam bekerja, sehingga membuat karyawan betah. Selain itu, penelitian yang ada juga menunjukkan bahwa tugas yang kaya, umpan balik di tempat kerja, pemberian tugas, dan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas.

2.1.10 Indikator Loyalitas Pegawai

Pengukuran variabel yang baik harus menggunakan banyak indikator. Untuk mengukur loyalitas pegawai Gouzaly dalam Dessler (2015 : 20) terdapat empat indikator untuk mengukur loyalitas pegawai, yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Kepatuhan atau kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan untuk mematuhi perintah yang dikeluarkan oleh supervisor, dan sanggu tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan dan kepatuhan adalah:

- a. Taat peraturan yang dibuat organisasi.
- b. Menaati perintah yang diberikan atasan.
- c. Menaati jam kerja.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang disampaikan tepat waktu dan benar, serta bersedia mengambil risiko untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan. Ciri-ciri tanggung jawab adalah:

- a. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.
- c. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain.

3. Pengabdian

Pengabdian, yaitu menyumbangkan ide dan tenaga kepada perusahaan secara jujur.

4. Kejujuran.

Menurut Witari (2019) indikator loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tetap di organisasi
2. Menjaga rahasia dagang perusahaan
3. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan publik
5. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi
6. Mematuhi aturan tanpa pengawasan ketat
7. Bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja
8. Memberikan saran untuk perbaikan

2.1.11 Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Beban Kerja dengan Loyalitas Pegawai

Beban kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap loyalitas pegawai. Heryati (2016) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Hal tersebut akan berdampak terhadap loyalitas pegawai.

b. Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Pegawai

Tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dengan pernghasilan yang diterima tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh Mulyadi (2016 : 11) bahwa tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, untuk memotivasi karyawan, untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dan untuk mempertahankan pegawai yang berpotensi. Semakin baik perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawai, maka semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap instansi (Febrianto, 2020).

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Febrianto (2020) pengaruh compensation, affective commitment, dan work engagement terhadap loyalitas kerja pada karyawan pt. angkasa pura logistik surabaya bagian warehouse domestik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Compensation, Affective Commitment, dan Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Besarnya pengaruh yang

dimiliki oleh Compensation, Affective Commitment, dan Work Engagement adalah sebesar 56%, sisanya sebesar 44% merupakan pengaruh dari variabel lain.

Siahaan (2020) analisis pengaruh beban kerja mental dan stress kerja terhadap loyalitas pekerja pada oppo service center indonesia. dari hasil pengolahan data, nilai uji t dari masing-masing variabel independent terhadap dependent, untuk variabel beban kerja mental tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas pekerja. Secara simultan Variabel beban kerja mental dan stress kerja memiliki pengaruh sebesar 96.5% terhadap loyalitas pekerja sedangkan 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

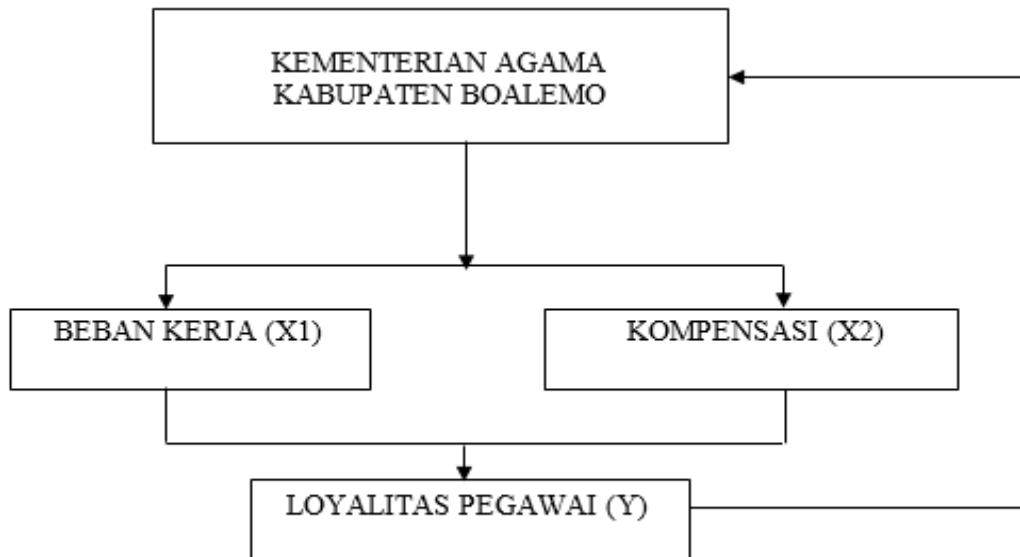
Nirmala (2020) analisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus pada PT. Solo Murni). Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi statistik SPSS uji t, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Gustina (2019) pengaruh kompensasi, beban kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta). Hasil pengujian hipotesis secara parsial varabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Onsardi (2018) judul penelitian Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. Hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan variabel kompensasi, pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu elemen yang digunakan saat mengevaluasi pegawai, antara lain loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas semacam ini tercermin dari kesediaan pegawai untuk menjaga dan memelihara pekerjaan internal dan eksternal organisasi dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai suatu perusahaan atau instansi, yaitu beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan kompensasi yang mereka terima. Beban kerja tersebut meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja tersebut terlihat dari beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah yang dapat menyebabkan pegawai menderita penyakit terkait pekerjaan. Selain itu loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian kompensasi berupa gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang diajukan, tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh Beban Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 5) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang menggunakan metode penelitian numerik dan analisis statistik untuk menguji populasi atau sampel tertentu. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai sampel dan formulir survei sebagai alat pengumpulan data utama.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nazir (2013 : 149) Arti dari operasional variabel adalah isi dari penelitian, ini memberitahu kita bagaimana mengukur variabel. Variabel adalah konsep dengan berbagai nilai. Variabel penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) serta Loyalitas Pegawai (Y).

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, pertama-tama kita perlu mengoperasikan variabel yang disebutkan di latar belakang dan kerangka kerja

ideologis masalah untuk menentukan indikator variabel yang relevan dan alat atau langkah-langkah untuk menentukan variabel. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel-variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu	ORDINAL
Sumber :	Munandar (2014:23)	
Kompensasi (X2)	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung.	ORDINAL
Sumber :	Sedarmayanti, (2017:175)	
Loyalitas Pegawai (Y)	1. Ketaatan atau Kepatuhan 2. Tanggungjawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	ORDINAL
Sumber :	Dessler (2015:20)	

Saat menguji setiap variabel, skala Likert akan digunakan untuk pengukuran. Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memberikan nilai skor dari item jawaban, dan untuk skor setiap item, memberikan skor jawaban untuk pertanyaan yang diajukan oleh orang yang diwawancara. Sugiyono, (2010 : 86), Jawaban untuk setiap alat menggunakan skala Likert dari sangat positif ke sangat negatif, dan bisa dalam bentuk kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan, yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan nilai bobot yang berbeda, setiap nilai bobot ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik demografi, dan karakteristik demografi merupakan elemen objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah suatu wilayah secara keseluruhan, terdiri atas objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek-objek tersebut mempunyai karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengetahuan populasi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Departemen Agama Kabupaten Boalemo yang berjumlah 49 orang.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) Sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar, dan peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, peneliti dapat

menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Kesimpulan yang diambil dari sampel akan diterapkan pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi ini harus benar-benar representatif. Karena sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah 49 pegawai.

3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 62) jika semua anggota populasi dijadikan anggota, maka pengambilan sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel. Jika populasinya relatif kecil menggunakan metode ini. istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, yang mengambil sampel semua anggota populasi.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancara.
2. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, amati aktivitas organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis, dan data diperoleh dalam bentuk informasi. Target wawancara adalah para pemimpin dan pegawai dari Biro Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Melakukan survei kuesioner dengan membagikan kuesioner tertulis kepada responden.
4. Penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk mendapatkan informasi teoretis dan konseptual yang terkait dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil dari ($<$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan

dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan keandalan instrumen dan dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai alpha <0,60. (Ghozali, 2005).

3.2.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diperlukan uji hipotesis klasik Ghozali (2005). Pengujian hipotesis klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji apakah terdapat distribusi normal dalam model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan R-squared. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan oleh R-squared sangat tinggi, namun masih banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS (Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam mode regresi. Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas digunakan uji Park. Jika koefisien parameter beta (β) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Kebalikannya juga benar, jika parameter beta (β) bersifat statistik, hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokolerasi

Uji auto kolerasi dirancang untuk menguji apakah model regresi linier memiliki korelasi antara periode 1 dan periode kesalahan 11. Jika ada

korelasi disebut masalah autokorelasi. Hal ini biasanya ditemukan pada data time series, sedangkan pada data cross-sectional, masalah self-condensation jarang muncul. Model regresi yang baik adalah regresi tanpa penggabungan otomatis. Dalam penelitian ini, uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi adanya kondensasi otomatis. Uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi pemeriksaan otomatis level pertama, dan diperlukan konstanta dalam model regresi, dan tidak ada variabel lain di antara variabel independen. Gunakan program SPSS untuk menghitung (Ghozali, 2005).

3.2.5.4 Konversi Data

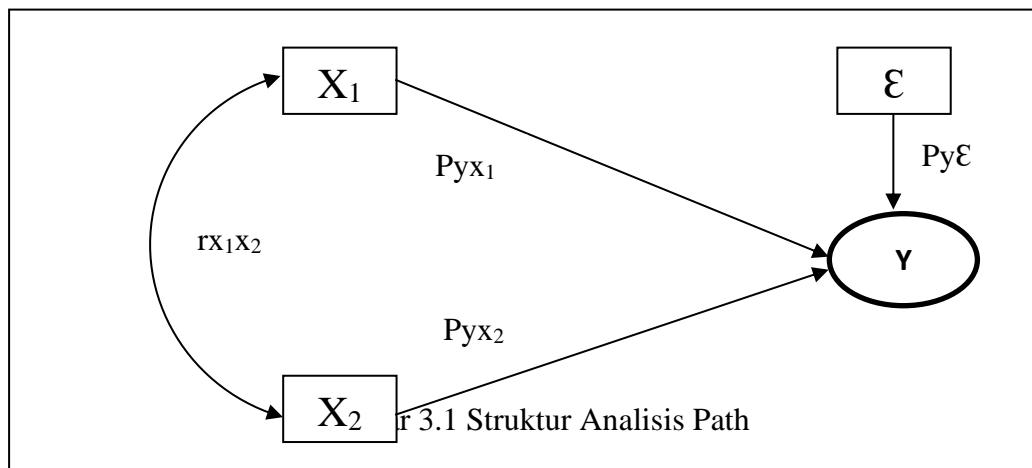
Agar dapat berurusan dengan analisis jalur (yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda), biasanya menggunakan data ordinal (skor kuesioner) yang diperoleh dengan skala Likert, dll., Dan kemudian data ini harus terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval, yaitu, metode yang dapat digunakan adalah Metode Interval Kontinu (MSI).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Model/Gambar

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada kinerja, tes dilakukan dengan menggunakan tes analisis jalur (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengubah data skala yang dipesan ke skala interval melalui metode interval kontinu (MSI). Ketika menggunakan analisis jalur, harus dipertimbangkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini terkait dan kausal.

Hipotesis penelitian dipertimbangkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang dapat dilihat pada gambar struktur jalur berikut:



Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

Dimana:

X1 : Beban Kerja

X2 : Kompensasi

Y : Loyalitas Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Gunakan analisis jalur untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara sub-variabel, sehingga menunjukkan efeknya. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa variabel ini tidak hanya

dipengaruhi oleh X1 dan X2, tetapi juga variabel epsilon, yaitu variabel yang belum diukur dan diperiksa.

3.2.6.2 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan Path Analisys dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Buat persamaan struktural, yaitu: $Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$
2. Hitung matriks korelasi antara X1, X2 dan Y
3. Hitung matriks korelasi antar variabel eksogen
4. Hitung matriks invers R⁻¹
5. Hitung koefisien jalur Pyxi (i = 1 dan 2)
6. Hitung R², yang merepresentasikan total koefisien X1 dan X2 yang ditentukan untuk Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (Py ϵ)
8. Uji koefisien jalur juga merupakan uji hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T, yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Uji statistik F

Uji F dapat menguji pengaruh independen, umum atau simultan pada variabel dependen. Standar pemeriksaan F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen pada saat yang sama.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel independen juga mempengaruhi variabel dependen. Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari α (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji statistik T

Uji T untuk menguji pengaruh variabel independen persisten terhadap variabel dependen. Standar inspeksi T adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Uji T hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap variabel yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi t kurang dari α (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama.

Namun realitas politik menjelang dan masa awal kemerdekaan menunjukkan bahwa pembentukan Kementerian Agama memerlukan perjuangan tersendiri. Pada waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) melangsungkan sidang hari Ahad, 19 Agustus 1945 untuk membicarakan pembentukan kementerian/departemen, usulan tentang Kementerian Agama tidak disepakati oleh anggota PPKI. Salah satu anggota PPKI yang menolak pembentukan Kementerian Agama ialah Mr. Johannes Latuherhary.

Keputusan untuk tidak membentuk Kementerian Agama dalam kabinet Indonesia yang pertama, menurut B.J. Boland, telah meningkatkan kekecewaan orang-orang Islam yang sebelumnya telah dikecewakan oleh keputusan yang berkenaan dengan dasar negara, yaitu Pancasila, dan bukannya Islam atau Piagam Jakarta. Usulan pembentukan Kementerian Agama kembali muncul pada sidang

Pleno Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) yang diselenggarakan pada tanggal 25-27 November 1945.

Pembentukan Kementerian Agama dalam Kabinet Sjahrir II ditetapkan dengan Penetapan Pemerintah No 1/S.D. tanggal 3 Januari 1946 (29 Muharram 1365 H) yang berbunyi; Presiden Republik Indonesia, Mengingat: Usul Perdana Menteri dan Badan Pekerja Komite Nasional Pusat, memutuskan: Mengadakan Kementerian Agama. Pembentukan Kementerian Agama pada waktu itu dipandang sebagai kompensasi atas sikap toleransi wakil-wakil pemimpin Islam, mencoret tujuh kata dalam Piagam Jakarta yaitu Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya.

Maksud dan tujuan membentuk Kementerian Agama, selain untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di tanah air, yang merasa urusan keagamaan di zaman penjajahan dahulu tidak mendapat layanan yang semestinya, juga agar soal-soal yang bertalian dengan urusan keagamaan diurus serta diselenggarakan oleh suatu instansi atau kementerian khusus, sehingga pertanggungan jawab, dan taktis berada di tangan seorang menteri.

Pengumuman berdirinya Kementerian Agama disiarkan oleh pemerintah melalui siaran Radio Republik Indonesia. Haji Mohammad Rasjidi diangkat oleh Presiden Soekarno sebagai Menteri Agama RI Pertama. H.M. Rasjidi adalah seorang ulama berlatar belakang pendidikan Islam modern dan di kemudian hari dikenal sebagai pemimpin Islam terkemuka dan tokoh Muhammadiyah.

4.1.2 Visi dan Misi

Mewujudkan agama Kabupaten Boalemo yang rukun, cerdas, dan berkembang untuk mewujudkan bangsa Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan bermartabat berdasarkan gotong royong.

1. Memperkuat kerukunan antar umat beragama.
2. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
3. Memberikan layanan yang setara dan berkualitas tinggi untuk kehidupan beragama.
4. Mewujudkan ibadah haji dan haji yang berkualitas dan bertanggung jawab.
5. Meningkatkan pemanfaatan pengelolaan dan kualitas potensi ekonomi keagamaan.
6. Mewujudkan tata kelola yang bertanggung jawab dan andal, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
7. Meningkatkan kesempatan dan kualitas pendidikan masyarakat yang bercirikan agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan agama

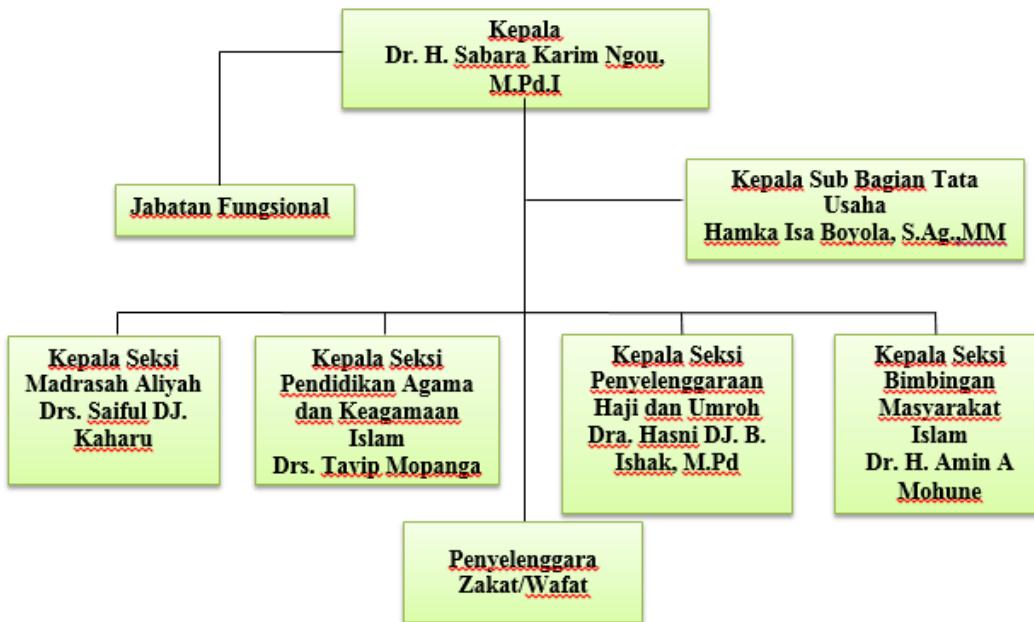
4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



STRUKTUR ORGANISASI

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi

Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia (No. 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama), letak, tanggung jawab pokok dan fungsi Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Tugas Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yaitu memberikan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan; pembinaan kerukunan umat beragama; pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan

informasi; pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dalam Pasal 7 PMA Nomor 13 Tahun 2012, Kantor Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Boalemo.
- b. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
- c. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan.
- d. Pembinaan Kerukunan beragama.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik Negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.

Adapun uraian fungsi Kasubbag Tata usaha Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan dan konsep kebijakan pimpinan;
- b. Mengkoordinasikan tugas pelayanan urusan umum
- c. Merencanakan dan menyusun Tim Pengelola Keuangan
- d. Melaksanakan Pembinaan Pegawai;

- e. Menyusun Tim Pengelola Data Kepegawaian (SIMPEG)

3. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah sebagaimana dimaksud dalam pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang pendidikan agama Islam pada PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Adapun uraian fungsi Seksi Pendidikan Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Mutu RA, MI dan MTs.
- b. Optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana.
- c. Meningkatkan kualifikasi tenaga kependidikan dan Guru.
- d. Meningkatkan Kompetensi kependidikan dan Guru.
- e. Melaksanakan program akreditasi Madrassah.

4. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam

Seksi Pendidikan Agama dan keagamaan Islam sebagaimana dimaksud dalam pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas untuk melakukan pelayanan,bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang agama dan keagamaan Islam.

Adapun uraian fungsi Seksi Pendidikan Agama dan keagamaan Islam adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pelayanan dibidang PAI, PAUD dan Pendidikan Dasar, Pendidikan menengah, Pendidikan Diniyah dan AL-qur'an, Pondok Pesantren serta Sistem informasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- b. Melakukan pendataan EMIS Diniyah, Guru dan Pondok Pesantren

- c. Melakukan peningkatan prestasi dan pemberdayaan santri pada kegiatan OMK, Pospeda, kemah santri dan workshop
- d. Kerjasama antar lembaga pengembangan Pondok Pesantren

5. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebagaimana dimaksud Pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah.

Adapun uraian fungsi Seksi PHU adalah sebagai berikut:

- a. Meyiapkan data informasi pedoman penyuluhan haji.
- b. Melaksanakan bimbingan dan pelayanan, melaksanakan seleksi/tes bagi calon petugas Haji (TPHI/TPIHI).
- c. Melaksanakan bimbingan pelatihan ketua regu dan rombongan.
- d. Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan akreditasi KBIH.
- e. Kerjasama dengan lembaga terkait dalam hal pembinaan Haji.

6. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi Bimbingan Masyarakat Islam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang bimbingan masyarakat Islam.

Adapun uraian Fungsi Seksi Bimbingan Masyarakat Islam adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pendataan rumah Ibadah dan pemeluk Agama
- b. Membimbing dan meningkatkan kapasitas Imam dan Khotib
- c. Melaksanakan pembinaan dan pemilihan keluarga sakinah
- d. Melakukan pembinaan dan bimbingan produk halal
- e. Melakukan pembinaan dan bimbingan Nikah dan Rujuk
- f. Melakukan pelatihan Da'i

4.1.5 Analisis Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 49 responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	23	47 %
Wanita	26	53 %
Total Responden	49	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, terdapat 23 responden laki-laki (47% dari total jumlah responden) dan 26 responden perempuan (53% dari total jumlah

responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir.

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Orang	Percentase
SMP	-	0 %
SMA	10	20 %
S1	37	74 %
S2	2	4 %
S3	1	2 %
Total Responden	49	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, tidak ada satupun responden yang berpendidikan sekolah menengah pertama. Terakhir kali ada 10 responden dengan pendidikan sekolah menengah atau lebih terhitung 20%. 36 siswa telah menerima pendidikan S1, terhitung 74%. ada 2 responden dengan tingkat pendidikan S2, terhitung 4%. Responden yang pernah mengenyam pendidikan doktor sebanyak 1 orang terhitung sebesar 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dengan pendidikan terakhir adalah S1 yaitu sebanyak 36 atau terhitung 74% dari total jumlah responden..

c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
25 - 35 Tahun	22	45 %
36 - 45 Tahun	20	41 %
46- 55 Tahun	7	14 %
Total Responden	49	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, terdapat 22 responden yang berusia di bawah 36 tahun atau mencapai 45%. Ada 20 responden berusia antara 36-45 tahun terhitung 41%. Ada 7 responden berusia antara 46-55, terhitung 14%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 25-35 tahun merupakan yang terbesar yaitu sebanyak 22 orang atau merupakan 45% dari total jumlah responden..

4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Diharapkan semua variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel loyalitas pegawai. Pertama, bobot item instrumen berbasis variabel dideskripsikan dengan menghitung frekuensi dan skor berdasarkan bobot yang dipilih oleh jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda

kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot terendah X item X jumlah responden: $5 \times 1 \times 49 = 245$

Bobot tertinggi X item X jumlah responden: $1 \times 1 \times 49 = 49$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{245 - 49}{5} = 39,2 = 39$$

Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden

Rentang	Kategori
205 – 245	Sangat Tinggi
166 – 204	Tinggi
127 – 165	Sedang
89 – 126	Rendah
49 – 88	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

a. Gambaran Umum Beban Kerja (X1)

Hasil tabulasi data variabel Beban Kerja (X1), yang dijawab oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22.4	15	75	30.6	12	60	24.5
4	11	44	22.4	29	116	59.2	24	96	49.0
3	20	60	40.8	3	9	6.1	9	27	18.4
2	6	12	12.2	2	4	4.1	4	8	8.2
1	1	1	2.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	172	100.0	49	204	100.0	49	191	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 172 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 204 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 191 dengan kategori tinggi.

b. Gambaran Umum Kompensasi (X2)

Hasil tabulasi data variabel Kompensasi (X2), yang dijawab oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi (X2)

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0.0	17	85	34.7	23	115	46.9	7	35	14.3
4	29	116	59.2	20	80	40.8	14	56	28.6	31	124	63.3
3	17	51	34.7	10	30	20.4	11	33	22.4	9	27	18.4
2	3	6	6.1	2	4	4.1	1	2	2.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	173	100.0	49	199	100.0	49	206	100.0	49	189	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 173 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 199 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 206 dengan kategori sangat tinggi. Dan responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 189 dengan kategori tinggi.

c. Gambaran Umum Loyalitas Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel Loyalitas Pegawai (Y), yang dijawab oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%									
5	17	85	34.7	20	100	40.8	7	35	14.3	7	35	14.3
4	20	80	40.8	15	60	30.6	31	124	63.3	32	128	65.3
3	7	21	14.3	11	33	22.4	8	24	16.3	8	24	16.3
2	4	8	8.2	3	6	6.1	2	4	4.1	2	4	4.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0
Σ	49	195	100.0	49	199	100.0	49	188	100.0	49	191	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 195 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 199 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 188 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 191 dengan kategori tinggi.

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini, tingkat validitas dapat dilihat pada data yang diolah. Efektivitas dan reliabilitas dari 49 responden diuji. Jika nilai rhitung > rtabel menandakan alat penelitian valid, jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 berarti alat penelitian reliabel.

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	XI.1	0,814	0,281	Valid	0,697	> 0,60 = Reliabel
	XI.2	0,766	0,281	Valid		
	XI.3	0,806	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,697 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompensasi (X2)	X2.1	0,765	0,281	Valid	0,822	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,815	0,281	Valid		
	X2.3	0,845	0,281	Valid		
	X2.4	0,818	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,822 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Kompensasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Loyalitas Pegawai (Y)	Y.1	0,838	0,281	Valid	0,791	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,855	0,281	Valid		
	Y.3	0,700	0,281	Valid		
	Y.4	0,747	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Loyalitas Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai r_{hitung} > r_{tabel}, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,791 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Loyalitas Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur akan menentukan apakah variabel independen (independen) mempunyai pengaruh yang signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen secara bersamaan atau parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 49 responden dengan menggunakan analisis jalur diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,375X_1 + 0,539X_2 + 0,326\epsilon$$

Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Beban Kerja (X1) yang diukur terhadap Loyalitas Pegawai (Y) memiliki

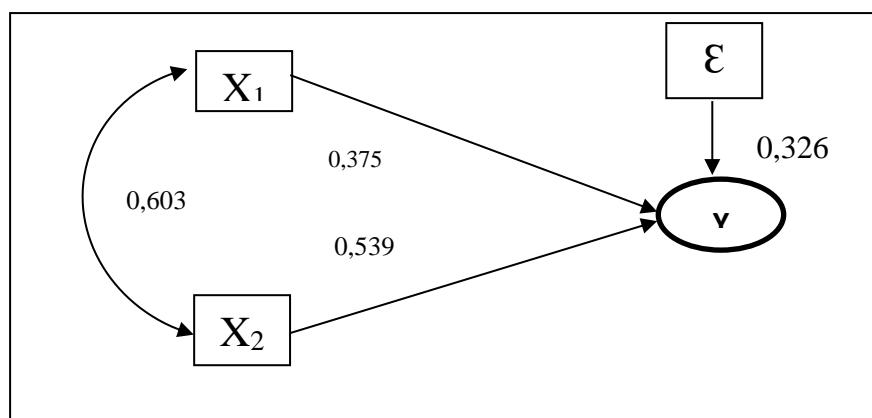
pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh faktor Beban Kerja secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,375 atau 37,5%.

$X_2 = 0,539$ menandakan bahwa Kompensasi (X_2), yang diukur terhadap Loyalitas Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Kompensasi (X_2) yang secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,539 atau 53,9%.

Sedangkan $\epsilon = 0,326$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 32,6 %

Dengan mempertimbangkan hasil perhitungan analisis jalur yang termasuk dalam lampiran, maka hasil analisis dapat diartikan sebagai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 (terlampir), ini berarti sekitar 67,4% pengaruh yang ada terhadap Loyalitas Pegawai oleh variabel Beban Kerja maupun Kompensasi. Serta masih ada sekitar 0,326 atau 32,6% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil estimasi analisis jalur

Hasil analisis variabel independen diperoleh informasi bahwa pengaruh yang paling dominan yaitu variabel kompensasi (X2) sebesar 0,539, dan pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai (Y) sebesar 0,375. Hasil penelitian di atas dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0,375	-	37,5 %	-
X2	0,539	-	53,9 %	-
ϵ	0,326	-	32,6 %	-
 X2	-	-	-	67,4 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Secara *Simultan* Terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) Secara *Parsial* Terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,001 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

3. Pengaruh Kompensasi (X2) Secara *Parsial* Terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0,000 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

4. Korelasi Antar Variabel X

1) Korelasi X1

Korelasi Beban Kerja (X1) dengan Kompensasi (X2) sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

2) Korelasi X2

Korelasi Kompensasi (X2) dengan Beban Kerja (X1) sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara Simultan Terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini disebabkan karena berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, dari semua item pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja maupun kompensasi yang terjadi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo lebih banyak para pegawai yang menjawab setuju bahkan sangat setuju meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab ragu-ragu maupun tidak setuju tetapi dari keseluruhan pegawai lebih dominan yang menjawab setuju bahkan sangat setuju dengan item pernyataan kuesioner yang dibagikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kirmeyer dalam Heryati (2016) mengenai beban kerja bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap loyalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori lainnya menurut Handoko (2015 : 167) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustasi dan stress, konflik antar pribadi.

Teori lainnya yang mendukung penelitian ini yang berkaitan dengan kompensasi menurut Steers & Porter dalam Agustina (2016) menyatakan bahwa loyalitas akan tercipta apabila pegawai tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah atau memiliki loyalitas bekerja dalam suatu instansi. Teori lain yang searah dengan hasil penelitian menurut

Handoko (2015 : 193) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap gaji akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga menginspirasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian Gustina (2019) tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (penelitian empiris di RSUD Moewardi Surakarta). Hasil pengujian hipotesis parsial variabel gaji dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ajimat (2020) yang menunjukkan bahwa gaji dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori tinggi dikarenakan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak yang menjawab setuju bahkan ada beberapa orang yang menjawab sangat setuju yang berarti bahwa jarang para pegawai mendapatkan gangguan kesehatan selama melakukan pekerjaan, selain itu para pegawai mampu melakukan atau mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam

waktu yang bersamaan ketika diberikan pekerjaan. Bahkan para pegawai memahami setiap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016 : 21) beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja berkaitan dengan loyalitas pegawai, loyalitas yang tinggi berasal dari kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan beban kerja yang diberikan, apabila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan waktu yang sesuai dengan ketentuan maka pegawai akan merasa puas sehingga pekerjaan tersebut bukan menjadi beban yang berat. Tingginya loyalitas yang diberikan oleh pegawai akan memudahkan instansi mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rini Fatimatuz Zahroh (2018) judul penelitian pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknika Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X2) secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab pernyataan pada kuesioner

yang dibagikan, bahwa variabel kompensasi berada pada kategori tinggi bahkan ada item pernyataan pada kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju misalnya Instansi tempat dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai, instansi menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, selain itu instansi telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai. Sehingga hal inilah yang menyebabkan kompensasi sangat menpengaruhi naik turunnya loyalitas pegawai di tempat kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang kemukakan oleh Bangun (2012 : 254) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi maupun instansi dimana mereka bekerja.

Al Fajar, Siti., & Heru, (2010 : 154) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* atau penghargaan yang berasal dari luar pekerjaan yang didapat pegawai maupun karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits) sehingga menimbulkan loyalitas pegawai yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Purba, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo untuk lebih meningkatkan loyalitas para pegawainya dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para pegawai karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi terhadap loyalitas pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya, saya berharap dapat menambahkan variabel lain sebagai indikator penelitian selanjutnya. Hal ini dikarenakan terdapat variabel lain yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai seperti komitmen, gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIM YPKN.
- Astianto, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen,.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba empat.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 1(1), 35–45.
- Fauzia, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Febrianto, H. (2020). *Pengaruh Compensation , Affective Commitment , Dan Work Engagement Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Pt . Angkasa Pura Logistik Surabaya*. 1–15.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi kelima. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.
- Gustina, D. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*.
- Hannani, A., Muzakkir, & Ilyas, G. B. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii RSU Wisata Uit Makassar*. Jurnal Mirai Management, 1(2), 516–526.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Ecoment Global, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Kadar, N. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lucky, I. A. L. V. O. . D. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 2098–2107.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Cetakan Ke). Bogor: In Media.

- Munandar. (2014). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
- Nandania. (2013). *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya*.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nirmala, K. D. A. (2020). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Solo Murni)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemito. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Onsardi. (2018). *Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu*. Gastrointestinal Endoscopy, 10(1), 279–288.
- Purba, B. K. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis (Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Rini Fatimatuz Zahroh. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cendana Teknika Utama*. 121.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- siagian, sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Siahaan, J. (2020). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Stress*. 8(1), 28–35.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Witari, B. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort*. Jurnal Ilmiah Core It, (X), 1–7.

LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian

A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Beban Kerja dan Kompensasi

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Beban Kerja (X1)

1. Saya sering kali mendapatkan gangguan kesehatan selama melakukan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Saya sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya merasa bingung dan gelisah jika mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Kompensasi (X2)

4. Instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan di tempat kerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Instansi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Instansi tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Instrumen Loyalitas Pegawai

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh instansi terhadap pegawai.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya selalu bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan instansi kepada saya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya selalu menyumbangkan pemikiran ataupun ide saya dalam instansi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu jujur dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan di dalam instansi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Data Ordinal Beban Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1Total
1	5	5	5	15
2	4	5	4	13
3	3	4	4	11
4	5	5	4	14
5	3	3	2	8
6	5	4	3	12
7	4	4	4	12
8	3	5	2	10
9	3	4	4	11
10	5	4	5	14
11	4	4	3	11
12	3	4	4	11
13	3	4	4	11
14	3	5	4	12
15	3	2	2	7
16	3	4	3	10
17	4	4	4	12
18	2	4	4	10
19	2	4	3	9
20	2	4	3	9
21	2	4	3	9
22	1	4	4	9
23	5	5	4	14
24	3	5	5	13
25	3	4	4	11
26	3	5	4	12
27	4	4	5	13
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	4	5	4	13
32	3	3	3	9
33	3	4	5	12
34	5	4	4	13
35	2	4	4	10
36	3	4	4	11

37	3	4	4	11
38	2	2	3	7
39	5	5	5	15
40	3	4	4	11
41	4	4	4	12
42	3	5	4	12
43	5	5	5	15
44	4	4	2	10
45	4	4	5	13
46	4	5	5	14
47	5	4	5	14
48	3	3	3	9
49	3	4	4	11

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	2.000	6.000	0.122	0.143	0.226	-1.068	1.973
	3.000	20.000	0.408	0.551	0.396	0.128	2.997
	4.000	11.000	0.224	0.776	0.300	0.757	3.842
	5.000	11.000	0.224	1.000	0.000		4.748
2.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	-1.741	1.000
	3.000	3.000	0.061	0.102	0.178	-1.270	1.668
	4.000	29.000	0.592	0.694	0.351	0.507	2.854
	5.000	15.000	0.306	1.000	0.000		4.292
3.000	2.000	4.000	0.082	0.082	0.151	-1.394	1.000
	3.000	9.000	0.184	0.265	0.328	-0.627	1.887
	4.000	24.000	0.490	0.755	0.314	0.691	2.877
	5.000	12.000	0.245	1.000	0.000		4.133

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1 Total
4.748	4.292	4.133	13.173
3.842	4.292	2.877	11.011
2.997	2.854	2.877	8.728
4.748	4.292	2.877	11.917
2.997	1.668	1.000	5.665
4.748	2.854	1.887	9.489
3.842	2.854	2.877	9.573
2.997	4.292	1.000	8.289
2.997	2.854	2.877	8.728
4.748	2.854	4.133	11.735
3.842	2.854	1.887	8.583
2.997	2.854	2.877	8.728
2.997	2.854	2.877	8.728
2.997	4.292	2.877	10.166
2.997	1.000	1.000	4.997
2.997	2.854	1.887	7.738
3.842	2.854	2.877	9.573
1.973	2.854	2.877	7.704
1.973	2.854	1.887	6.714
1.973	2.854	1.887	6.714
1.973	2.854	1.887	6.714
1.000	2.854	2.877	6.731
4.748	4.292	2.877	11.917
2.997	4.292	4.133	11.422

2.997	2.854	2.877	8.728
2.997	4.292	2.877	10.166
3.842	2.854	4.133	10.829
3.842	2.854	2.877	9.573
4.748	4.292	4.133	13.173
4.748	4.292	4.133	13.173
3.842	4.292	2.877	11.011
2.997	1.668	1.887	6.552
2.997	2.854	4.133	9.984
4.748	2.854	2.877	10.479
1.973	2.854	2.877	7.704
2.997	2.854	2.877	8.728
2.997	2.854	2.877	8.728
1.973	1.000	1.887	4.860
4.748	4.292	4.133	13.173
2.997	2.854	2.877	8.728
3.842	2.854	2.877	9.573
2.997	4.292	2.877	10.166
4.748	4.292	4.133	13.173
3.842	2.854	1.000	7.696
3.842	2.854	4.133	10.829
3.842	4.292	4.133	12.267
4.748	2.854	4.133	11.735
2.997	1.668	1.887	6.552
2.997	2.854	2.877	8.728

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22.4	15	75	30.6	12	60	24.5
4	11	44	22.4	29	116	59.2	24	96	49.0
3	20	60	40.8	3	9	6.1	9	27	18.4
2	6	12	12.2	2	4	4.1	4	8	8.2
1	1	1	2.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	172	100.0	49	204	100.0	49	191	100.0
Kategori									

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	r tabel	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	XI.1	0,814	0,281	Valid	0,697	> 0,60 = Reliabel
	XI.2	0,766	0,281	Valid		
	XI.3	0,806	0,281	Valid		

Data Ordinal Kompensasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2Total
1	3	3	5	3	14
2	3	5	5	4	17
3	4	5	5	5	19
4	4	3	5	5	17
5	3	4	4	4	15
6	3	4	4	4	15
7	4	4	4	4	16
8	3	4	5	4	16
9	3	4	3	4	14
10	3	5	5	3	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	3	4	4	4	15
14	4	4	4	4	16
15	2	2	2	1	7
16	4	5	3	3	15
17	4	5	4	4	17
18	4	3	3	4	14
19	2	3	4	4	13
20	3	4	3	4	14
21	3	4	4	4	15
22	3	3	3	3	12
23	4	5	5	4	18
24	4	4	5	4	17
25	4	4	5	5	18
26	4	5	5	4	18
27	4	4	5	4	17
28	4	5	5	4	18
29	4	5	4	4	17
30	4	5	5	5	19
31	4	5	5	4	18
32	3	3	3	3	12
33	3	4	5	4	16
34	4	4	5	4	17
35	4	3	5	5	17
36	3	5	5	4	17

37	4	5	5	4	18
38	2	2	3	2	9
39	4	5	5	4	18
40	4	4	4	4	16
41	4	5	5	5	19
42	4	4	4	4	16
43	4	5	5	3	17
44	3	3	3	3	12
45	3	3	3	3	12
46	4	3	3	4	14
47	4	5	5	5	19
48	3	4	3	3	13
49	4	4	4	4	16

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.061	0.061	0.121	-1.545	1.000
	3.000	17.000	0.347	0.408	0.388	-0.232	2.206
	4.000	29.000	0.592	1.000	0.000		3.633
2.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	-1.741	1.000
	3.000	10.000	0.204	0.245	0.314	-0.691	2.035
	4.000	20.000	0.408	0.653	0.369	0.394	3.012
	5.000	17.000	0.347	1.000	0.000		4.210
3.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	11.000	0.224	0.245	0.314	-0.691	2.233
	4.000	14.000	0.286	0.531	0.398	0.077	3.121
	5.000	23.000	0.469	1.000	0.000		4.261
4.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	2.000	1.000	0.020	0.041	0.088	-1.741	1.535
	3.000	9.000	0.184	0.224	0.300	-0.757	2.260
	4.000	31.000	0.633	0.857	0.226	1.068	3.530
	5.000	7.000	0.143	1.000	0.000		4.993

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2Total
2.206	2.035	4.261	2.260	10.762
2.206	4.210	4.261	3.530	14.208
3.633	4.210	4.261	4.993	17.097
3.633	2.035	4.261	4.993	14.922
2.206	3.012	3.121	3.530	11.869
2.206	3.012	3.121	3.530	11.869
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296
2.206	3.012	4.261	3.530	13.009
2.206	3.012	2.233	3.530	10.981
2.206	4.210	4.261	2.260	12.937
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296
2.206	3.012	3.121	3.530	11.869
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
3.633	4.210	2.233	2.260	12.336
3.633	4.210	3.121	3.530	14.495
3.633	2.035	2.233	3.530	11.431
1.000	2.035	3.121	3.530	9.687
2.206	3.012	2.233	3.530	10.981
2.206	3.012	3.121	3.530	11.869
2.206	2.035	2.233	2.260	8.734
3.633	4.210	4.261	3.530	15.634
3.633	3.012	4.261	3.530	14.436
3.633	3.012	4.261	4.993	15.898
3.633	4.210	4.261	3.530	15.634
3.633	3.012	4.261	3.530	14.436
3.633	4.210	4.261	3.530	15.634
3.633	4.210	3.121	3.530	14.495
3.633	4.210	4.261	4.993	17.097
3.633	4.210	4.261	3.530	15.634
2.206	2.035	2.233	2.260	8.734
2.206	3.012	4.261	3.530	13.009
3.633	3.012	4.261	3.530	14.436
3.633	2.035	4.261	4.993	14.922
2.206	4.210	4.261	3.530	14.208
3.633	4.210	4.261	3.530	15.634
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296
3.633	4.210	4.261	4.993	17.097
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296
3.633	4.210	4.261	2.260	14.364
2.206	2.035	2.233	2.260	8.734

2.206	2.035	2.233	2.260	8.734
3.633	2.035	2.233	3.530	11.431
3.633	4.210	4.261	4.993	17.097
2.206	3.012	2.233	2.260	9.710
3.633	3.012	3.121	3.530	13.296

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
5	0	0	0.0	17	85	34.7	23	115	46.9	7	35	14.3
4	29	116	59.2	20	80	40.8	14	56	28.6	31	124	63.3
3	17	51	34.7	10	30	20.4	11	33	22.4	9	27	18.4
2	3	6	6.1	2	4	4.1	1	2	2.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	173	100.0	49	199	100.0	49	206	100.0	49	189	100.0
Kategori												

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket	
Kompensasi (X2)	X2.1	0,765	0,281	Valid	0,822	> 0,60 = Reliabel	
	X2.2	0,815	0,281	Valid			
	X2.3	0,845	0,281	Valid			
	X2.4	0,818	0,281	Valid			

Data Ordinal Loyalitas Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
1	5	5	4	4	18
2	4	5	4	4	17
3	5	5	5	4	19
4	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	5	4	4	17
9	4	3	4	4	15
10	5	5	3	4	17
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	2	2	1	2	7
16	5	3	3	3	14
17	4	4	4	4	16
18	3	3	4	5	15
19	3	4	4	3	14
20	1	3	2	4	10
21	4	4	4	3	15
22	3	3	3	4	13
23	5	5	4	4	18
24	4	5	4	4	17
25	4	5	5	5	19
26	5	5	4	4	18
27	4	5	4	4	17
28	5	5	4	4	18
29	5	4	4	4	17
30	5	5	5	4	19
31	5	5	4	5	19
32	3	3	3	3	12
33	4	5	4	4	17
34	4	5	4	4	17
35	3	2	5	4	14
36	5	5	4	4	18

37	5	3	4	4	16
38	2	3	2	3	10
39	5	5	4	5	19
40	4	4	4	3	15
41	2	2	5	2	11
42	4	4	4	4	16
43	5	5	3	4	17
44	3	3	3	3	12
45	5	4	3	4	16
46	3	3	4	4	14
47	5	5	5	5	20
48	4	3	3	3	13
49	2	4	4	4	14

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	2.000	4.000	0.082	0.102	0.178	-1.270	1.835
	3.000	7.000	0.143	0.245	0.314	-0.691	2.460
	4.000	20.000	0.408	0.653	0.369	0.394	3.279
	5.000	17.000	0.347	1.000	0.000		4.478
2.000	2.000	3.000	0.061	0.061	0.121	-1.545	1.000
	3.000	11.000	0.224	0.286	0.340	-0.566	2.002
	4.000	15.000	0.306	0.592	0.388	0.232	2.818
	5.000	20.000	0.408	1.000	0.000		3.928
3.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	2.000	2.000	0.041	0.061	0.121	-1.545	1.655
	3.000	8.000	0.163	0.224	0.300	-0.757	2.320
	4.000	31.000	0.633	0.857	0.226	1.068	3.530
	5.000	7.000	0.143	1.000	0.000		4.993
4.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	-1.741	1.000
	3.000	8.000	0.163	0.204	0.283	-0.827	1.947
	4.000	32.000	0.653	0.857	0.226	1.068	3.235
	5.000	7.000	0.143	1.000	0.000		4.726

Successive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Ytotal
4.478	3.928	3.530	3.235	15.171
3.279	3.928	3.530	3.235	13.972
4.478	3.928	4.993	3.235	16.633
4.478	3.928	4.993	4.726	18.124
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
3.279	2.818	3.530	4.726	14.353
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
3.279	3.928	3.530	3.235	13.972
3.279	2.002	3.530	3.235	12.045
4.478	3.928	2.320	3.235	13.960
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
1.835	1.000	1.000	1.000	4.835
4.478	2.002	2.320	1.947	10.747
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
2.460	2.002	3.530	4.726	12.718
2.460	2.818	3.530	1.947	10.756
1.000	2.002	1.655	3.235	7.891
3.279	2.818	3.530	1.947	11.575
2.460	2.002	2.320	3.235	10.016

4.478	3.928	3.530	3.235	15.171
3.279	3.928	3.530	3.235	13.972
3.279	3.928	4.993	4.726	16.926
4.478	3.928	3.530	3.235	15.171
3.279	3.928	3.530	3.235	13.972
4.478	3.928	3.530	3.235	15.171
4.478	2.818	3.530	3.235	14.061
4.478	3.928	4.993	3.235	16.633
4.478	3.928	3.530	4.726	16.662
2.460	2.002	2.320	1.947	8.729
3.279	3.928	3.530	3.235	13.972
3.279	3.928	3.530	3.235	13.972
2.460	1.000	4.993	3.235	11.688
4.478	3.928	3.530	3.235	15.171
4.478	2.002	3.530	3.235	13.244
1.835	2.002	1.655	1.947	7.439
4.478	3.928	3.530	4.726	16.662
3.279	2.818	3.530	1.947	11.575
1.835	1.000	4.993	1.000	8.828
3.279	2.818	3.530	3.235	12.862
4.478	3.928	2.320	3.235	13.960
2.460	2.002	2.320	1.947	8.729
4.478	2.818	2.320	3.235	12.851
2.460	2.002	3.530	3.235	11.227
4.478	3.928	4.993	4.726	18.124
3.279	2.002	2.320	1.947	9.548
1.835	2.818	3.530	3.235	11.418

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	34.7	20	100	40.8	7	35	14.3	7	35	14.3
4	20	80	40.8	15	60	30.6	31	124	63.3	32	128	65.3
3	7	21	14.3	11	33	22.4	8	24	16.3	8	24	16.3
2	4	8	8.2	3	6	6.1	2	4	4.1	2	4	4.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0
Σ	49	195	100.0	49	199	100.0	49	188	100.0	49	191	100.0
Kategori												

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Loyalitas Pegawai (Y)	Y.1	0,838	0,281	Valid	0,791	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,855	0,281	Valid		
	Y.3	0,700	0,281	Valid		
	Y.4	0,747	0,281	Valid		

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	6	12.2	12.2	14.3
	3.00	20	40.8	40.8	55.1
	4.00	11	22.4	22.4	77.6
	5.00	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	3	6.1	6.1	10.2
	4.00	29	59.2	59.2	69.4
	5.00	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.2	8.2	8.2
	3.00	9	18.4	18.4	26.5
	4.00	24	49.0	49.0	75.5
	5.00	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.415**	.425**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.003	.002	.000
	N	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.415**	1	.527**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.425**	.527**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	49	49	49	49
X1Total	Pearson Correlation	.814**	.766**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.697	3

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1
	3.00	17	34.7	40.8
	4.00	29	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1
	3.00	10	20.4	24.5
	4.00	20	40.8	65.3
	5.00	17	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0
	3.00	11	22.4	24.5
	4.00	14	28.6	53.1
	5.00	23	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	4.1
	3.00	9	18.4	22.4
	4.00	31	63.3	85.7
	5.00	7	14.3	100.0
Total		49	100.0	100.0

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.533**	.457**	.607**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.533**	1	.604**	.462**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.457**	.604**	1	.612**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.607**	.462**	.612**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	49	49	49	49	49
X2Total	Pearson Correlation	.765**	.815**	.845**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.822	4

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	4	8.2	8.2	10.2
	3.00	7	14.3	14.3	24.5
	4.00	20	40.8	40.8	65.3
	5.00	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	11	22.4	22.4	28.6
	4.00	15	30.6	30.6	59.2
	5.00	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.1	4.1	6.1
	3.00	8	16.3	16.3	22.4
	4.00	31	63.3	63.3	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.4					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	8	16.3	16.3	20.4
	4.00	32	65.3	65.3	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
Y.1	Pearson Correlation		1	.678**	.408**	.449**
	Sig. (2-tailed)			.000	.004	.001
	N	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.678**	1	.400**	.558**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.408**	.400**	1	.464**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004		.001	.000
	N	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.449**	.558**	.464**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000
	N	49	49	49	49	49
YTotal	Pearson Correlation	.838**	.855**	.700**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

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

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	49
	Excluded ^a	0
	Total	49
		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.791	4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			Square		
1	.821 ^a	.674	.660	1.63266	1.794

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2			
1	.821 ^a	.674	.660	1.63266	.674	47.571	2	46	.000		1.794

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

ANOVA^a

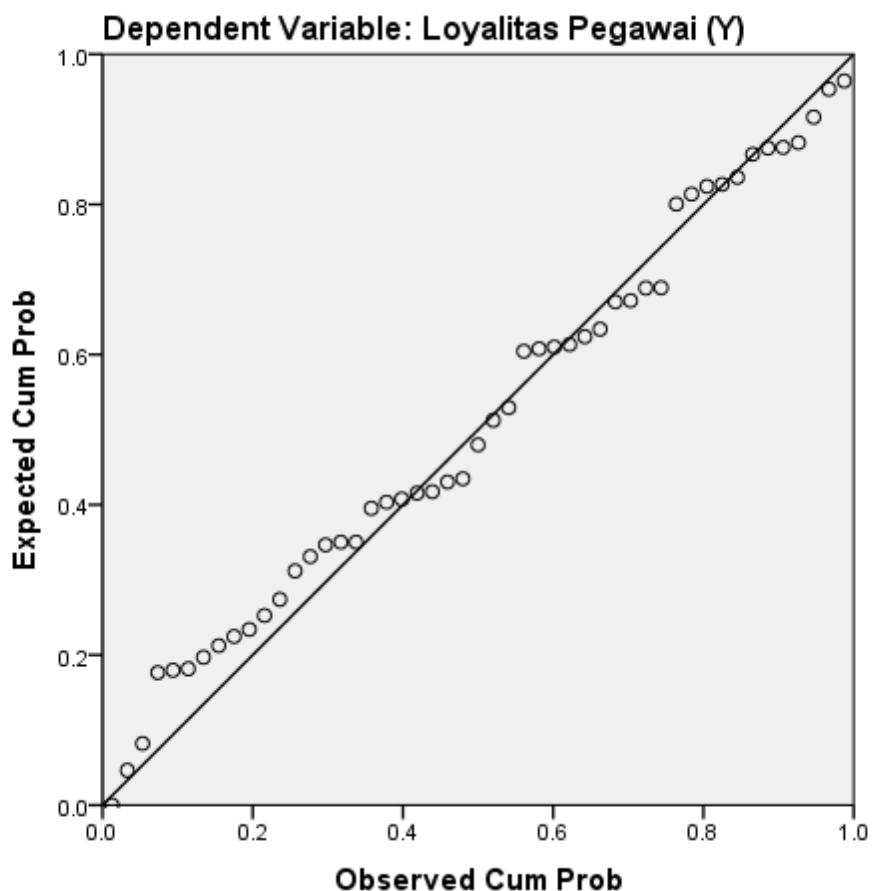
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.606	2	126.803	47.571	.000 ^b
	Residual	122.616	46	2.666		
	Total	376.222	48			

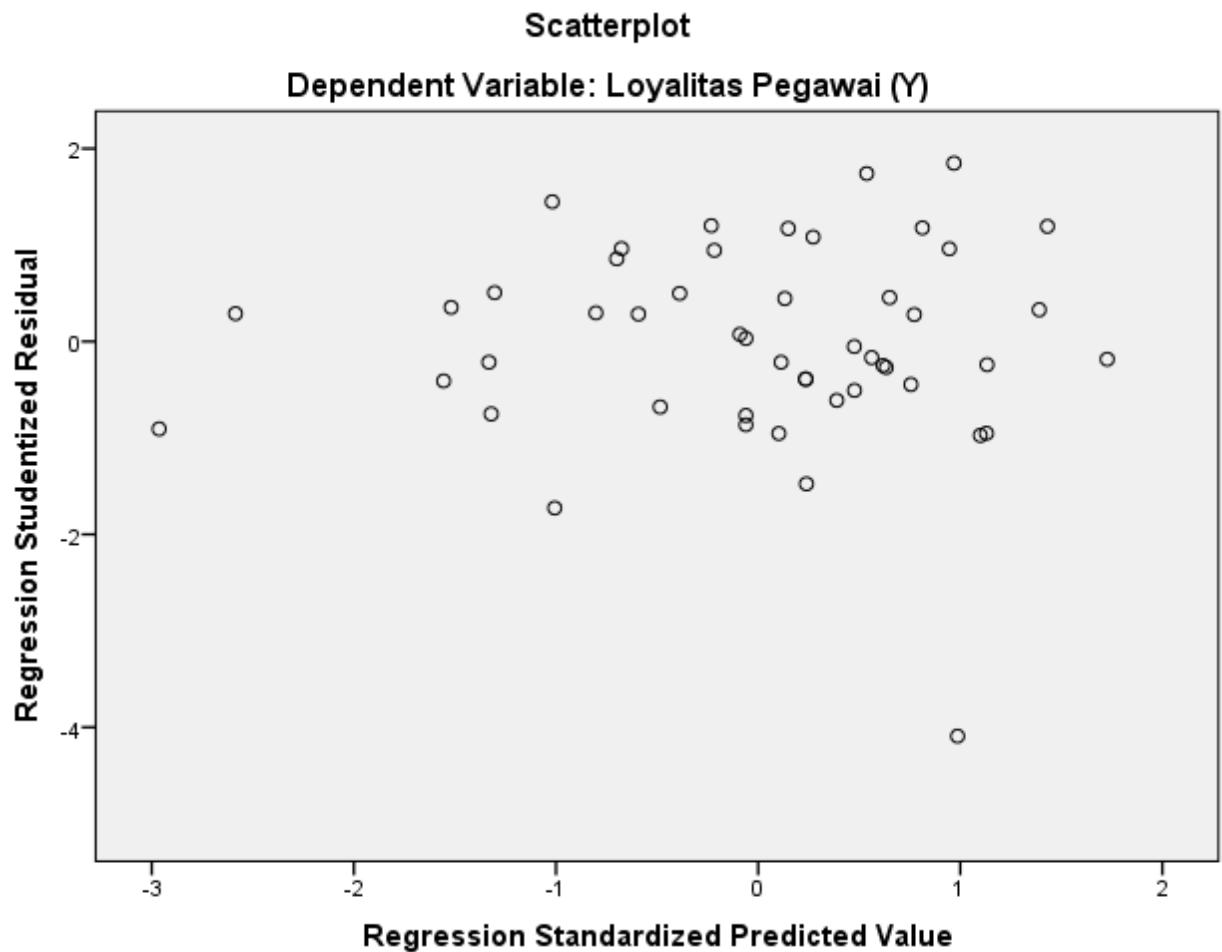
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.663	1.181		1.409	.166		
	Beban Kerja (X1)	.473	.133	.375	3.551	.001	.637	1.570
	Kompensasi (X2)	.528	.103	.539	5.110	.000	.637	1.570

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Correlations

		Beban Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Loyalitas Pegawai (Y)
Beban Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.603**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.603**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
Loyalitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.699**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMlit)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 8724466, 829975; Fax. (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2977/PIP/LEMlit-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Boalemo
di,-
Kabupaten Boalemo

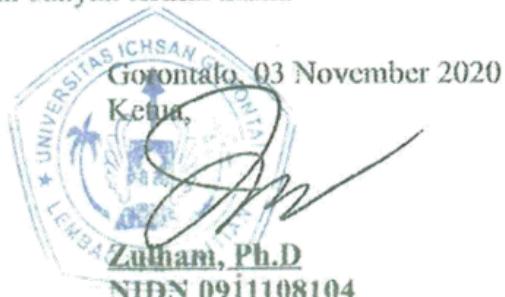
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Zulhami, Ph.D
NIDN	:	0911108104
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Muskina Akude
NIM	:	E2117196
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO
<i>Judul Penelitian</i>	:	PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**

Jl. Ahmad Yani Ds. Lamu Kec. Tilamuta Kab. Boalemo Prov. Gorontalo
Telp. (0443) 211099 Email : kabboalemo@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 842/Kk.30.01/1/TL.00/03/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo menerangkan bahwa :

N a m a	:	Muskina Akude
Tempat Tanggal Lahir	:	Tilamuta, 03 Mei 1991
NIM	:	E2117196
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi/Jurusan	:	Manajemen

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, terhitung mulai tanggal 04 Januari s.d. 24 Maret 2021 guna Skripsi dengan judul "**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0527/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	MUSKINA AKUDE
NIM	:	E2117196
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 15%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 21 April 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

4/18/2021

MUSKINA AKUDE.docx - E.21.17.196



SKRIPSI MUSKINA AKUDE-2.docx
 Apr 18, 2021
 9787 words / 64415 characters

E.21.17.196

MUSKINA AKUDE.docx

Sources Overview

15%

OVERALL SIMILARITY

1	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	1%
2	www.scribd.com INTERNET	1%
3	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	1%
4	eprintslib.ummggl.ac.id INTERNET	<1%
5	eprints.mercubuana-yogya.ac.id INTERNET	<1%
6	www.neliti.com INTERNET	<1%
7	eprints.umrn.ac.id INTERNET	<1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%
9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
10	maluku.kemenag.go.id INTERNET	<1%
11	es.scribd.com INTERNET	<1%
12	so04.tci-thaijo.org INTERNET	<1%
13	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	<1%
14	ejournal.bsi.ac.id INTERNET	<1%
15	id.123dok.com INTERNET	<1%
16	123dok.com INTERNET	<1%

4/18/2021

MUSKINA AKUDE.docx - E.21.17.196

17	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
18	repo.darmajaya.ac.id INTERNET	<1%
19	id.scribd.com INTERNET	<1%
20	repository.fe.unj.ac.id INTERNET	<1%
21	digilib.uinsby.ac.id INTERNET	<1%
22	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
23	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
24	Annisa Nur Muslimah Koswara. "PENGARUH FAKTOR-FAKTOR CITY BRANDING BANDUNG SMART CITY TERHADAP PERSONAL BRA... CROSSREF	<1%
25	karyalmiah.unisba.ac.id INTERNET	<1%
26	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28 SUBMITTED WORKS	<1%
27	jurnalmanajemen.com INTERNET	<1%
28	eprints.ums.ac.id INTERNET	<1%
29	eprints.undip.ac.id INTERNET	<1%
30	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
31	repository.mahardhika-library.id INTERNET	<1%
32	caridokumen.com INTERNET	<1%
33	ocs.unud.ac.id INTERNET	<1%
34	repositori.umsu.ac.id INTERNET	<1%
35	repository.upi.edu INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

MUSKINA AKUDE. E2117196. THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE LOYALTY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO REGENCY

This study is aimed at finding out and analyzing to what extent the Workload (X1) and Compensation (X2) simultaneously and partially on the Employee Loyalty (Y) of at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency. The study employs a quantitative design by using survey methods. The data collection method use questionnaires addressed to respondents. The data analysis uses path analysis. The results of the study indicate that the Workload (X1) and Compensation (X2) simultaneously and partially have an effect on the Employee Loyalty (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency at 0.674 (67.4%). While 0.326 (32.6%) is influenced by external variables that are not examined. The Workload (X1) partially has a significant effect on the Employee Loyalty at 0.375. The Compensation (X2) partially has a significant effect on the Employee Loyalty at 0.539.

Keywords: workload, compensation, employee loyalty



ABSTRAK

MUSKINA AKUDE. E2117196. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) baik secara simultan maupun parsial terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menerapkan metode survey. Metode pengumpulan data melalui kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan *Path Analisys*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 0,674 (67,4%). Adapun sebesar 0,326 (32,6%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,375. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,539.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, loyalitas pegawa



BIODATA



A. BIODATA PRIBADI

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Muskina Akude |
| 2. Jenis kelamin | : Perempuan |
| 3. Tempat Tanggal Lahir | : Tilamuta, 03 Mei 1991 |
| 4. Status | : Menikah |
| 5. Tinggi, Berat Badan | : 164 Cm, 70 Kg |
| 6. Nim | : E2117196 |
| 7. Agama | : Islam |
| 8. Alamat | : Desa Mohungo, Kecamatan Tilamuta,
Kabupaten Boalemo |
| 9. No.Hp | : 082292902026 |
| 10. Email | : <u>muskinaakude03@gmail.com</u> |

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|---------------------|--|
| 1. SDN | : SDN 1 HUNGAYONAA pada tahun 2004 |
| 2. SMP | : SMP 1 TILAMUTA pada tahun 2007 |
| 3. SMK | : SMK 1 BOALEMO pada tahun 2010 |
| 4. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas
Ekonomi Program Studi S1 Manajemen
2017-2021 |