JURNAL INOVASI EKONOMI KREATIF

https://ejurnals.com/ojs/index.php/jiek Vol 5, No 4 Tahun 2024

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan)

Syafri Muda Hrp[1]

[1]Komisi Pemilihan Umum Kota Padangsidimpuan
Email: syafrimudahrp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena yaitu Kinerja PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan belum maksimal, ada indikasi bahwa kompensasi yang diterima tidak cukup baik serta 35 pegawai terlibat dalam masalah-masalah kinerja yang beragam, mencakup ketidaktepatan penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, dan rendahnya kerjasama dalam berbagai aspek. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai baik melalui variabel loyalitas maupun tidak melalui variabel loyalitas. Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai, dimana peneliti dapat mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi fenomena pada PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan. Sehingga pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kompensasi dan loyalitas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 58 sampel. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket tertutup terhadap PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bagian Selatan. Analisis data menggunakan *inner model*, *outer model*, dan pengujian hipotesis intervening. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa loyalitas dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 2,2 persen, dan nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.970 atau 97 persen dapat menjelaskan variabel dalam penelitian ini sementara 3 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini. Kemudian tidak terdapat pengaruh antara pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas. Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas, Kinerja, Pegawai.

Abstract

This research is motivated by aphenomenon that the performance of PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli in the South has not been maximized, there are indications that the compensation received is not good enough and 35 employees are involved in various performance problems, including inaccurate completion of tasks, inconsistencies in working hours, and low cooperation in various aspects. The purpose of this study is to find out how direct and indirect compensation affects employee performance both through loyalty variables and not through

loyalty variables. The discussion of this research is related to employee performance, where researchers can find out what things are phenomena in PPNPNS Bawaslu Se Tapanuli South. So that the approach taken is theories related to employee performance, compensation and loyalty. This research is quantitative research. The sample of this study is 58 samples. The data collection instrument uses a closed questionnaire for the PPNPNS Bawaslu in the Southern Tapanuli. Data analysis uses the inner model, outer model, and intervening hypothesis testing. Based on the results of the study, it is known that loyalty in this study is only able to explain 2.2 percent, and the R2 value for the employee performance variable is 0.970 or 97 percent can explain the variables in this study while the other 3 percent is explained by other variables in this study. Then there is no effect between the effect of direct compensation on loyalty. There is a direct effect of compensation on the performance of non-civil servant government employees. There is a direct effect of compensation on the loyalty of non-civil servant government employees. There is an indirect effect of compensation on the performance of non-civil servant government employees. There is no effect of loyalty on the performance of non-civil servant government employees. There is no direct effect of compensation on performance through loyalty to non-civil servant government employees. There is no indirect effect of compensation on performance through loyalty to non-civil servant government employees.
Keywords: *Compensation, Loyalty, Performance, Employees.*

PENDAHULUAN

Bawaslu (Badan Pengawas Pemilu) Kabupaten dan Kota dibentuk kesekretriatan yang harus bisa mendukung dan memfasilitasi segala bentuk tugas dan keperluan dari divisi-devisi yang ada dibawaslu kabupaten dan kota dalam pengawasan pemilu. Kesekretariatan yang dimaksud adalah merupakan satu kesatuan yang utuh dengan pimpinan bawaslu atau yang disebut dengan komisioner sebagai bagian dari penyelengara pemilu, keberhasilan dalam melakukan pengawasan pemilu tidak lepas dari peran sekretariat. Peran sekretariat harus mampu memberikan dukungan administratif dan teknis operasional, koordinasi pelaksanaan tugas unit organisasi, pelaksanaan perencanaan dan pengawasan pelaksanaan pemilu, ketatausahaan, perlengkapan dan kerumahtanggaan, keuangan di lingkungan sekretariat bawaslu kabupaten dan kota harus sejalan dilakukan oleh komisioner dan sekretariat dalam mencapai kinerja bawaslu sebagai pengawas pemilu.

Kesekretariatan bawaslu kabupatendan kota memiliki unsur dalam strukturalnya yakni kesekretariatan yang bersumber dari pegawai negeri yang diperbantukan pemerintah daerah dan pegawai non pegawai negeri sipil yang direkrut guna melengkapi sumber daya manusia di bawaslu kabupaten dan kota, dengan mempekerjakan mereka menjadi pegawai bawaslu kabupaten dan kota, peran PPNPNS tersebut sangat penting untuk melaksanakan tata kelola administrasi maupun teknis serta fungsi fasilitasi setiap pekerjaan yang berhubungan dengan hasil pengawasan pemilu serta pengelolaan administrasi dan teknis untuk mencapai tujuan bawaslu sebagai lembaga pengawas pemilu secara nasional. Mekanisme kerja di bawaslu kabupaten dan kota dalam mengawal kualitas pemilu secara administratif dengan mengelola dokumen hasil pengawasan tahapan pemilu dari awal sampai akhir pelaksanaan pemilu serta secara teknis melakukan pengawasan aktif sebagai dasar penanganan dugaan pelanggaran atas laporan dan temuan pelanggaran pemilu. Dalam pencapaian tugas bawaslu tersebut maka diberikan kompensasi kepada PPNPNS

sebagai bentuk balas jasa atas kinerjanya, kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan kinerja, THR dan gaji ke-13 dan kompensasi tidak langsung berupa jaminan-jaminan kesehatan, ketenagakerjaan cuti melahirkan dan cuti lainnya sebagai pendorong semangat mereka dalam mengelola sistim administrasi dan teknis dalam mengawal tahapan pemilu dengan melakukan pengawasan dan membantu proses penindakan dugaan pelanggaran pemilu yang memerlukan dedikasi, taat pada peraturan, kerjasama, kejujuran, kesukaan pada pekerjaan dan tanggungjawab yang sangat berat.

Dari uraian diatas pegawai dimaksud harus bisa melaksanakan pekerjaan dengan kesanggupan, mengamalkan dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas dengan sasaran kerja pegawai, mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif untuk peningkatan kinerja, kualitas kerja organisasi, bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas, melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dan tidak melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan atau menurunkan citra instansi, jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar, bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan, menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap memiliki daya juang yang tinggi, tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pemberian kompensasi masih dianggap belum memenuhi ekspektasi mereka dalam melaksanakan tugas, ada kecenderungan sikap PPNPNS menunda-nunda waktu pekerjaan. Dari uraian diatas dapat ditemui bahwa ada indikasi kinerja PPNPNS bawaslu se-tapanuli bagian selatan belum maksimal dalam melaksanakan tugas, pemberian kompensasi yang dinilai masih kurang sehingga menimbulkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja yang beragam mencakup masalah-masalah seperti ketidaktepatan penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, dan rendahnya kerjasama dalam berbagai aspek.

Adapun alasan pemilihan PPNPNS sebagai subjek penelitian ini yaitu pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil pada bawaslu se-tapanuli bagian selatan karena PPNPNS bawaslu se-tapanuli bagian selatan memiliki peran krusial dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu. Tugas-tugas berat yang mereka hadapi, terutama di bawah tekanan dari masyarakat dan pemangku kepentingan pemilu, membuatnya menjadi fokus penelitian. Pemilihan PPNPNS sebagai subjek penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut tantangan yang dihadapi oleh kelompok pegawai ini dan dampak kompensasi terhadap kinerja mereka dalam menjalankan fungsi pengawasan tersebut dengan mengembangkan pemikiran secara kreatif, inovatif, kualitas kerja baik, bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas. PPNPNS bersikap dalam menjalakan tugas secara profesional , bertanggung jawab, tidak melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan atau menurunkan citra bawaslu, kejujuran, terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar, bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan, menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap memiliki daya juang yang tinggi.

Rudy Fachruddin menyebutkan jika kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh sebuah lembaga organisasi tersebut yang bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu tertentu, kinerja juga merupakan hasil

pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan sebuah organisasi.[1]

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut Siagian bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.[2] Menurut Nitisemito bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, ada banyak factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan.[3]

Adapun konsep perspektif ekonomi tentang kompensasi, kinerja dan loyalitas. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi merupakan hak dari orang yang telah bekerja *(ajir/employee/buruh)* dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan *(musta'jir/ employer/majikan)* yang disepakati dengan akad ijarah. Kompensasi dalam Islam harus memenuhi prinsip-prinsip adil dan merata kepada semua pekerja tanpa memandang perbedaan agama, suku, ras, atau jenis kelamin, kompensasi harus diberikan sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Kompensasi harus diberikan dalam batas-batas yang wajar dan tidak memberatkan pihak manapun.

Dalam perspektif ekonomi Islam, loyalitas merupakan sikap setia dan teguh pendirian yang ditunjukkan oleh pekerja kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas pekerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, antara lain menjaga kerahasiaan perusahaan, mengikuti peraturan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, berjuang untuk kemajuan perusahaan, menyebarkan kebaikan tentang perusahaan.[4]

Pada penelitian ini menggunakan kompensasi yang dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Serta kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan juga tunjangan hari raya. Loyalitas digunakan sebagai variabel mediasi dikarenakan terdapat hubungan erat antara kompensasi dan loyalitas dan berakibat kepada kinerja.

Penelitian ini juga menggunakan variabel intervening loyalitas dimana belum ada penelitian terdahulu menggunakan loyalitas sebagai variabel intervening yang menggabungkan kompensasi langsung dan tak langsung ke Kinerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian, untuk itu judul yang digunakan dalam penelitian ini adalah: **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bawaslu Se- Tapanuli Bagian Selatan)**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Bawaslu se-Tapanuli Bagian Selatan yakni, Kota Padangsidimpuan, Kabupaten Tapanuli Selatan, Padanglawas, Padanglawas Utara dan Mandailing Natal. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 3 Januari 2024 sampai 3 Februari 2024. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk

[1] Rudy Fachruddin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 137

[2] Siagian, S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2014), hlm. 67.

[3] Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia* (Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 41.

[4] Mashuri, 'Analisis Dimensi Loyalitas Pelangan Berdasarkan Perspektif Islam', 9.1 (2020), phlm. 54–64 (hlm. 60).

menguji teori, menyajikan fakta atau mendeskripsikan statistik, menunjukkan hubungan antar variabel, ada yang mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.[5] Sedangkan penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk memunculkan fakta, situasi, variabel dan fenomena yang sedang terjadi ketika penelitian dilakukan dan menyajikannya sebagaimana adanya.

Adapun populasi yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Pada Bawaslu Se Tapanuli Bagian Selatan.Sampel dan jika sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat dijadikan objek penelitian dan jika populasi kurang dari 100 maka lebih baik jika mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Adapun skor yang ditetapkan pada angket ini adalah:

Tabel
Skor Atas Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	7	1
Setuju (S)	6	2
Agak Setuju (AS)	5	3
Netral (N)	4	4
Agak Tidak Setuju (STS)	3	5
Tidak Setuju (TS)	2	6
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel
Wilayah Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan

No	Kabupaten/Kota	Wilayah Kerja Pengawasan Pemilu			Jumlah Penduduk
		Kecamatan	Desa	Kelurahan	
1	Kota Padangsidimpuan	6	42	37	228.429
2	Kabupaten Tapanuli Selatan	14	37	211	303.428
3	Kabupaten Padanglawas	15	303	1	257.434
4	Kabupaten Padanglawas Utara	12	386	2	268.158
5	Kabupaten Mandailing Natal	23	377	27	480.911

Total wilayah kerja pengawasan pemilu oleh Bawaslu di Tapanuli Bagian Selatan meliputi 70 kecamatan, 1.145 desa, dan 278 kelurahan, dengan jumlah penduduk keseluruhan sebesar 1.538.360 orang. Tugas Bawaslu di wilayah ini mencakup pengawasan terhadap proses pemilu di masing-masing kecamatan, desa, dan kelurahan untuk memastikan pemilu berjalan dengan jujur dan adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

1. Tugas Fungsi dan Wewewenang Bawaslu Kab/Kota

Adapun tugas, fungsi dan wewenang Bawaslu Se-Tapanuli Selatan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel
Tugas Fungsi dan Wewenang Bawaslu Kab/Kota

No	Tugas	Wewenang	Kewajiban
1	Melakukan pencegahan dan penindakan terhadap Pelanggaran Pemilu dan Sengketa proses Pemilu	Menerima dan menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan dugaan adanya pelanggaran Pemilu	Bersikap adil dalam menjalankan tugas dan wewenang;
2	Mengawasi persiapan Penyelenggaraan Pemilu	Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran administrasi Pemilu;	Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Pengawas Pemilu pada sesuai tingkatan
3	Mencegah terjadinya praktik politik uang	Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran politik uang	Menyampaikan laporan hasil pengawasan tahapan Pemilu secara periodik dan/atau berdasarkan kebutuhan kepada Bawaslu
4	Mengawasi netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia	Menerima, memeriksa, memediasi atau mengadjudikasi, dan memutus penyelesaian sengketa proses Pemilu;	Mengawasi pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih secara berkelanjutan yang ditalukan oleh KPU dengan memperhatikan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Tugas utama Bawaslu adalah melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu. Untuk itu, Bawaslu memiliki wewenang menerima dan menindaklanjuti

[5] M. Subana Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (CV Pustaka Setia, 2011), hlm.

25.

laporan terkait dugaan pelanggaran pemilu. Dalam menjalankan tugasnya, Bawaslu harus bersikap adil. Bawaslu juga bertugas mengawasi persiapan penyelenggaraan pemilu dan memiliki wewenang memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran administrasi pemilu. Selain itu, Bawaslu berkewajiban melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pengawas pemilu pada setiap tingkatan. Untuk mencegah terjadinya praktik politik uang, Bawaslu dapat memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran politik uang. Bawaslu juga wajib menyampaikan laporan hasil pengawasan tahapan pemilu secara periodik atau berdasarkan kebutuhan kepada Bawaslu pusat.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti pada penelitian ini diketahui bahwa:

a. Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melihat *p value* diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-statistik > t- tabel (4.107 > 1.96) dan *p-value* < 0.05 (0.000 < 0.05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumainah Fauziah "mengatakan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".[6] Begitu juga dengan penelitian Usman Zainuddin Urif, dkk dalam penelitiannya mengatakan "kompensasi langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan" Kemudian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mutiara S Panggabean yang mengatakan "kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat".[7]

Hal ini dapat disebabkan oleh kompensasi langsung yang diberikan kepada PPNPNS bawaslu se-tapanuli bahagian selatan berupa gaji dan insentif finansial lainnya langsung setiap bulan dan tahunnya kepada PPNPNS, pengaruhnya dirasakan langsung oleh PPNPNS, implikasi pemberian kompensasi langsung berupa gaji, intensif kinerja setiap bulannya dan gaji ke-13, tunjangan hari raya setiap tahun belum berdampak maksimal terhadap kinerja dengan menunjukkan etos kerja yang baik, mereka berkerja dengan sikap mencari situasi aman dalam bekerja diakibatkan tingkat resiko pekerjaan yang mereka laksanakan dalam hal hasil pengawasan dan penanganan dugaan pelanggaran pemilu yang sangat berat yang terkadang harus menambah waktu kerja diluar jam kerja yang ditetapkan demi menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan, dan jika hal itu tidak dapat dilakukan maka menimbulkan masalah tututan hukum bagi mereka.

b. Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melihat t-tabel dan *p-value* diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-tabel (4,408 < 1.96) dan *p-value* (0.000 < 0.05).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Ma'ruf mengatakan "terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap

[6] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan', 37.1 (2016), phlm. 178–87 (hlm. 178).

[7] Mutiara S. Panggabean, hlm. 78.

loyalitas karyawan.".[8] Begitu juga dengan penelitian Yuliana Gunawan dalam penelitiannya juga mengatakan "pemberian kompensasi finansial langsung terhadap Loyalitas karyawan adalah terbukti."[9]

Kemudian tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley Yukl yang mengatakan menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.[10] Hal ini dapat disebabkan oleh PPNPNS lebih menghargai bentuk kompensasi tidak langsung berupa BPJS kesehatan, ketenagakerjaan dan cuti daripada kompensasi langsung seperti gaji, intensif kinerja, THR dan gaji ke-13, ada perasaan bahwa kompensasi tidak langsung adalah milik mereka yang bersumber dari gaji mereka dan manfaastnya juga bagi mereka dan sebaiknya iuran jaminan tersebut diatas menjadi tanggungjawab dari bawaslu yang dialokasikan khusus sehingga rasa nyaman dan dihargai bekerja akan lebih baik lagi dan bentuk cuti melahirkan yang diberikan tidak memotong gaji yang mereka terima.

c. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompemnsasi langsung terhadap loyalitas PPNPNS bawaslu se-tapanuli bahagian selatan, pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik< t- tabel dengan hasil (0.519 < 1.96) dan *p-value* (0.604 > 0.05). dari uji statistik tersebut dinyatakan tidak terdapat pengaruh antara kompensasi langsung terhadap loyalitas. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri yang menyatakan "bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi langsung berpengaruh terhadap loyalitas."[11] Begitu juga dengan penelitian Yuliana Gunawan dalam penelitiannya juga mengatakan "pemberian kompensasi finansial langsung terhadap Loyalitas karyawan adalah terbukti."[12]Kemudian tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley Yukl, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain.[13]

Hal ini dapat disebabkan oleh persepsi individu mengenai kompensasi dan loyalitas. PPNPNS se-tapanuli bahagian selatan berpandangan bahwa kompensasi langsung yang mereka terima berupa gaji, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya dan gaji ke-13 adalah bentuk penghargaan yang mereka terima dari bawaslu atas kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai tugas dan wewenang yang mereka miliki berupa kemampuan menyelesaikan target pekerjaan saja tanpa memperhatikan setiap kebijakan yang ditetapkan, kebijakan organisasi yang dimaksud adalah bagaimana mereka taat pada peraturan, bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, bekerjasama antar devisi, harmonisasi hubungan individu dan menyukai pekerjaan walaupun dalam keadaan yang sangat sulit, harusnya muncul kejujuran individu PPNPNS bahwa tugas dan wewenang yang mereka miliki harus berbanding lurus dengan kebijakan yang telah ditetapkan sebagai bentuk kecintaan

[8] Reza Ma'ruf, 'Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan', 9.1 (2021), hlm. 110.

[9] Yuliana Gunawan, hlm. 37.

[10] Wexley-Yukl, hlm. 157.

[11] Rahmadana Safitri, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda', 3.3 (2015), phlm. 650–60 (hlm. 650).

[12] Yuliana Gunawan, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Surabaya', 1.2 (2015), phlm. 37–49 (hlm. 37).

[13] Wexley-Yukl, hlm. 157.

terhadap bawaslu sebagai tempat bekerja.

d. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapatr diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-tabel (0,313< 1.96) dan *p-value* (0.000 < 0.05).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri, mengatakan "bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas." [92] Begitu juga dengan penelitian Yuliana Gunawan dalam penelitiannya juga mengatakan "pemberian kompensasi finansial langsung terhadap Loyalitas karyawan adalah terbukti."[93] Kemudian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley Yukl yang mengatakan menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain.[14]

Hal ini dapat disebabkan oleh kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja PPNPNS dengan rasa terlindungi dari aspek kesehatannya, sementara dengan kompensasi tidak langsung ini tidak berpengaruh terhadap loyalitas PPNPNS, pemahaman yang timbul adalah ketika PPNPNS dalam menjalakan pekerjaannya maka akan dibayarkan gaji yang dia terima setiap bulannya, kemudian dari gaji tersebut disisihkannya untuk membayar iuran asuransi tersebut, sehingga muncul bahwa itu adalah tanggungjawabnya, seharusnya bawaslu menambah tunjangan tambahan tanpa mengurangi nilai gaji yang diterima sehingga mereka merasa dihargai dan peduli dalam menjalankan tugas berat, yang akhirnya dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap bawaslu, PPNPNS yang puas dan loyal cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki motivasi internal untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi.

e. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Loyalitas Terhadap Kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melihat *p value* diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-tabel (0.188< 1.96) dan (0.851 > 0.05).

Hal ini dapat disebabkan oleh loyalitas PPNPNS terhadap organisasi dalam menjalankan fungsi pengawasn pemilu tidak selalu berarti bahwa pegawai tersebut memiliki keterampilan atau motivasi yang diperlukan untuk kinerja tinggi. Pegawai yang loyal mungkin merasa nyaman dan aman di tempat kerja mereka, tetapi tanpa motivasi tambahan atau dorongan untuk terus meningkatkan kinerja, loyalitas saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas.

f. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja PPNPNS melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.079 dan *p-value* sebesar 0.937 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari

[14] Rahmadana Safitri, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda', 3.3 (2015), phlm. 650–60 (hlm. 650).

0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (0.079 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.937 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak.

g. Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.052 dan *p-value* sebesar 0.959 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (0.052 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.959 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak.

KESIMPULAN

Berdiasarkan hiasil peneliti seperti yang di jelaskan pada bagian bab sebelumnya bahwa nilai R^2 diatas juga dapat diketahui jika loyalitas dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 2,2 persen, dan nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.970 atau 97 persen dapat menjelaskan variabel dalam penelitian ini, sementara 3 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.473. selain itu nilai statistik sebesar 4.107 dan *p-value* sebesar 0.000 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan . Jika dilihat dari nilai t-statistik > t-tabel (4.107 > 1.96) dan *p-value* < 0.05 (0.000 < 0.05) maka diartikan berpengaruh secara signifikan dan H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar 0.519. selain itu nilai statistik sebesar 4.408 dan *p-value* sebesar 0.000 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (4.408 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.000 > 0.05) maka diartikan berpengaruh secara signifikan dan H0 ditolak dan H1 diterima.
3. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.270. selain itu nilai statistik sebesar 0.519 dan *p-value* sebesar 0.604 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil

bawaslu. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (0.519 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.604 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak.

4. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.162. selain itu nilai statistik sebesar 0.313 dan *p-value* sebesar 0.604 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 0.754 dan nilai signifikan yang ditetapkan adalah *t-value* lebih sebesar 1.96 dan *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil bawaslu. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (0.313 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.754 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak.
5. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.004. Selain itu nilai statistik sebesar 0.188 dan *p-value* sebesar 0.851 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja PPNPNS Bawslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t- tabel (0.188 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.851 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak.
6. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang positif yaitu sebesar 0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.079 dan *p-value* sebesar 0.937 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (0.079 < 1.96) dan *p- value* > 0.05 (0.937 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika nilai *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0.001. Selain itu nilai statistik sebesar 0.052 dan *p-value* sebesar 0.959 dan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah *t-value* sebesar 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut dapat diketahui jika tidak terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas pada PPNPNS Bawaslu Se-Tapanuli Bahagian Selatan. Jika dilihat dari nilai t-statistik < t-tabel (0.052 < 1.96) dan *p-value* > 0.05 (0.959 > 0.05) maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dan H0 diterima dan H1 ditolak

DAFTAR PUSTAKA

M. Subana Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah,* CV Pustaka Setia, 2011.

Mashuri, ‘Analisis Dimensi Loyalitas Pelangan Berdasarkan Perspektif Islam’, 9.1, 2020.

Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Ghalia Indonesia, 2002.

Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia,* Ghalia Indonesia, 2011.

Rahmadana Safitri, ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT.

Putera Lautan Kumala Lines Samarinda', 3.3, 2015.

Rahmadana Safitri, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda', 3.3, 2015.

Reza Ma'ruf, 'Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan', 9.1, 2021.

Rudy Fachruddin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,* Mitra Wacana Media, 2016.

Siagian, S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, 2014.

Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan', 37.1, 2016.

Wexley-Yukl, *Organization Behavior& Personal Psychology,* Homewood, 1977.

Yuliana Gunawan, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Surabaya', 1.2, 2015.