

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember



Aspek	Hudian	Klass
Terima/tgl:	16 Mei 2006	618.3
No. Induk:		01N
Pengantar/tgl:	<i>[Signature]</i>	P e,

Oleh: *Katna Diniari*  
NIM : 990810201209

MAKASALAH JEMBER USA NIMUSIA  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2004

### JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Pada Asumsi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Ratna Dintari

N. I. M. : 990810201209

Jurusan : Manajemen

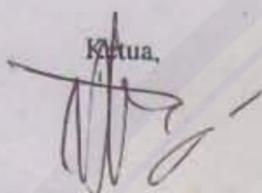
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

26 Januari 2004

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

#### Susunan Panitia Penguji

Ketua,



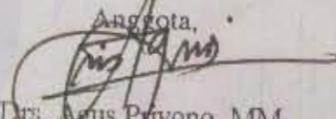
Drs. Sjamsuri  
NIP. 131 287 119

Sekretaris,



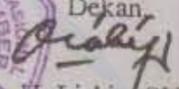
Drs. Sunardi, MM  
NIP. 131 472 803

Anggota,



Drs. Agus Priyono, MM  
NIP. 131 688 392

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,



Drs. H. Liakip, SU  
NIP. 130 531 976



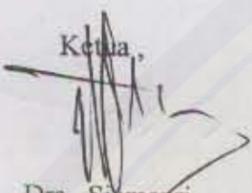
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan  
( Studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912  
Jember )  
Nama : RATNA DINIARI  
NIM : 990810210209  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Tanggal Lulus : 26 Januari 2004

Dinyatakan telah benar – benar melakukan Revisi terhadap skripsinya dan dapat digandakan sesuai dengan kebutuhan .

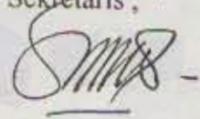
Mengetahui

Ketua ,

  
Drs. Samsuri

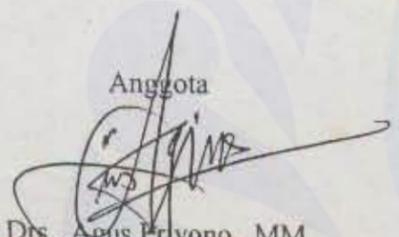
MP. 130 287 119

Sekretaris ,

  
Drs. Sunardi, MM

MP. 131 472 803

Anggota

  
Drs. Agus Priyono, MM

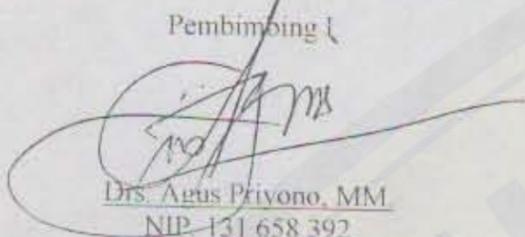
NIP. 131 658 392

LEMBAR PERSETUJUAN

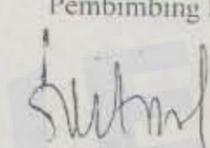
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama  
Bumiputera 1912 Jember),  
NAMA : RATNA DINIARI  
NIM : 990810201209  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah disetujui oleh,

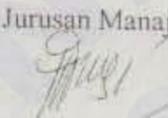
Pembimbing I

  
Drs. Agus Priyono, MM  
NIP. 131 658 392

Pembimbing II

  
Wiji Utami, SE, MSi  
NIP. 132 282 696

Ketua Jurusan Manajemen,

  
Dra. Diah Yulisetiarni, MSi  
NIP. 131 624 474

Disetujui : Januari 2004

MOTTO

*Sesungguhnya beruntunglah orang yang menyucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.*

(Q.S Asy-Syams [91] : 9-10)

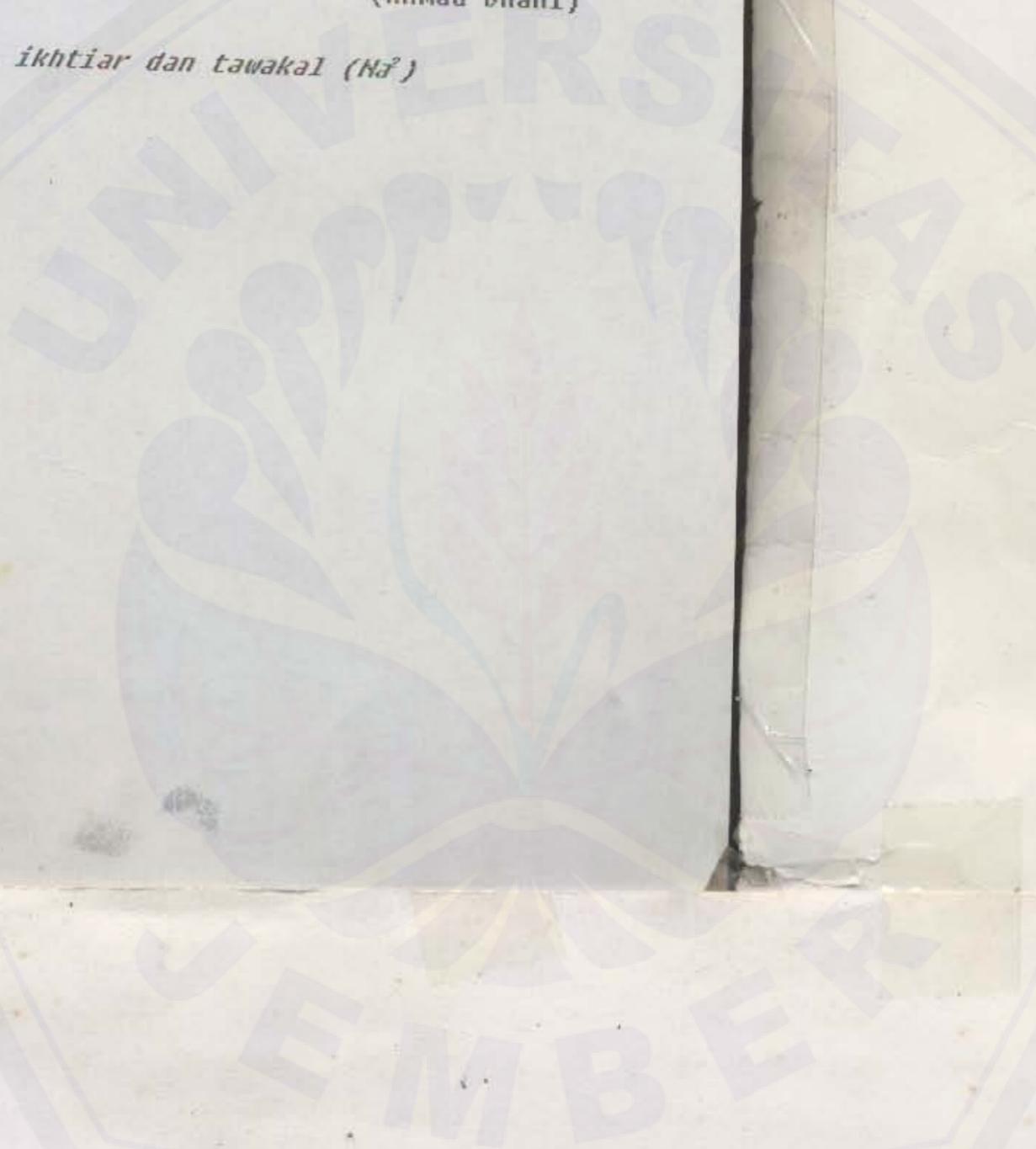
*Jadikanlah setiap masalah menjadi sarana efektif untuk mengevaluasi dan memperbaiki diri.*

(Aa Gym)

*Hidup adalah perjuangan tanpa henti.*

(Ahmad Dhani)

*Do'a, sabar, ikhtiar dan tawakal (Ma')*



PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan dengan segala hormat dan  
atas dasar kasih sayang yang besar kepada :

Allah SWT, atas rahmat-Mu yang tiada terhingga.

Kedua orang tuaku, Ayahanda Hartojo, SH. dan Ibunda  
Sri Handayani, SE, atas kasih sayang, do'a dan  
support yang tiada terhingga ... maafkanlah ananda.

Mas Indra ... semoga Allah memberi petunjuk dan  
jalan yang terang bagi kita,  
Amin-amin, Ya Robbal 'Alamin.

De' Hanif tercinta ... semoga menjadi anak yang  
sholehah.

Semua keluarga besar di Tulungagung yang aku  
kasihi.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, skripsi yang berjudul : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan" (Studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera untuk melengkapi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yulisetiari, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Agus Priyono, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak berkenan untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta meluangkan waktu dan pikiran hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Wiji Utami, SE, MSi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta meluangkan waktu dan pikiran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staff dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Bapak Mukhamad Slamet, SH., selaku Pemimpin Operasional Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember dan Bapak Bakti Waluyo SPd., selaku Kepala Administrasi dan Keuangan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Mbak Susi, Bapak Dandan dan Mas Dedik yang telah memberikan keterangan yang sangat membantu penulis.
8. Bapak/Ibu/Saudara Agen Blok Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

9. Mbah putri tercinta (aku rindu), My Brother Nicko (sukses ya Nick), Mama Eni & Om Mari, Puh Agus & Bu' de Tar, Pa' Totok & Ma' Trini, Ma' Endang & Pa' Djito, Bu' de Wiwik, Mba' Sur & Mas Iwan (yang akur ya), Mba' Vivien (kapan balik ke Indonesia?), Mba' In & Mas Yayan (Good luck).
10. Mbak Lilis S. Sos. (my real sister), Aning, S.Sos. (Keep smile guys), Mba' Dee, SE. Ita and Ratih (Ayo maju terus !!!) Vina, Wulan SE, Yeni, SE.
11. Empox, Lulu', Evi, Dinar semua penghuni BWSL II / 8A thank's atas keceriaan kalian.
12. Teman-teman Manajemen Ganjil '99.
13. Almamaterku tercinta, Bravo Unej.

Semoga bantuan, bimbingan dan pengarahan serta dorongan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca semuanya dan apabila ada kesalahan kritik maupun saran, dengan senang hati penulis terima sebagai masukan bagi penulis.

Jember, Januari 2004

Penulis

DAFTAR ISI

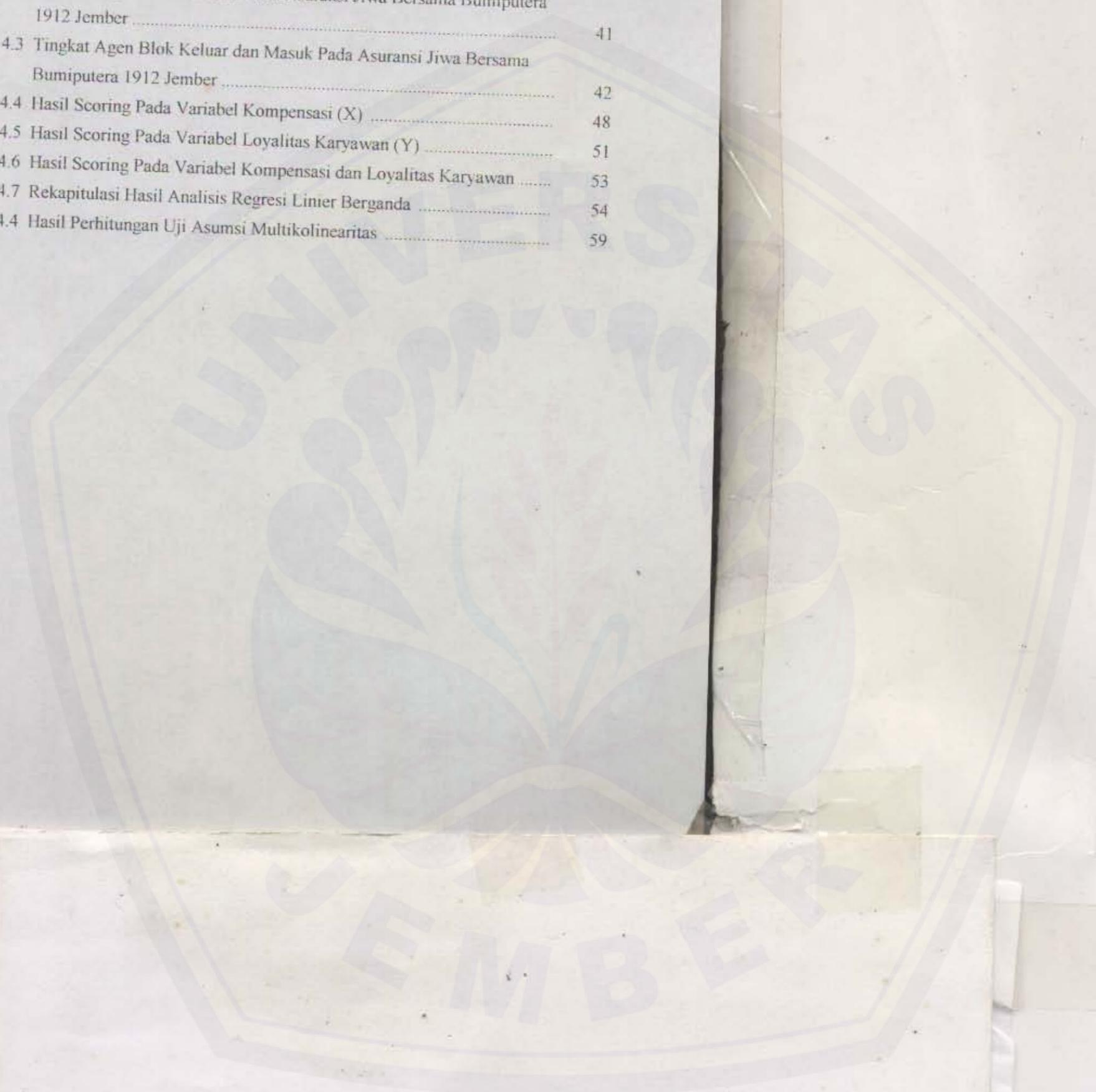
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI SKRIPSI.....	xiii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
1.6 Hipotesis.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	6
2.1.1 Rousalina (2000).....	6
2.1.2 Suwarno (2002).....	7
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Arti Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.2 Tinjauan tentang Kompensasi.....	9
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.2.2.2 Tujuan Kompensasi.....	11
2.2.2.3 Asas Kompensasi.....	12
2.2.2.4 Metode Kompensasi.....	13

2.2.2.5 Sistem-sistem Kompensasi .....	14
2.2.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Sistem-sistem Kompensasi .....	15
2.2.3 Pengertian Tunjangan .....	17
2.2.4 Pengertian Bonus .....	18
2.2.5 Tinjauan tentang Loyalitas .....	19
2.2.6 Hubungan Loyalitas Dengan Kompensasi .....	21
III. METODOLOGI PENELITIAN .....	23
3.1 Rancangan Penelitian .....	23
3.2 Populasi .....	23
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	23
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	23
3.4.1 Jenis dan Sumber Data .....	24
3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data .....	24
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya .....	24
3.5.1 Variabel Independen atau Bebas ( X ) .....	24
3.5.2 Variabel Dependen atau Terikat ( Y ) .....	25
3.5.3 Pengukuran .....	27
3.6 Metode Analisa Data .....	27
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	27
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	28
3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	29
3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	29
3.6.5 Pengujian Hipotesis .....	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	34
4.1.1 Sejarah Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 .....	34
4.1.2 Struktur Organisasi .....	35
4.1.3 Aspek Personalia .....	40
4.1.3.1 Jumlah dan Klasifikasi Karyawan .....	40
4.1.3.2 Jam Kerja Karyawan .....	41
4.1.3.3 Fasilitas Yang Diterima Karyawan .....	41

4.1.4 Tingkat Karyawan Keluar dan Masuk .....	42
4.1.5 Produksi .....	43
4.1.5.1 Kegiatan Pokok Perusahaan .....	43
4.1.5.2 Produk Perusahaan .....	44
4.1.6 Daerah Pemasaran .....	45
4.2 Penyajian Data .....	46
4.2.1 Tunjangan ( $X_1$ ) .....	46
4.2.2 Bonus ( $X_2$ ) .....	47
4.2.3 Loyalitas ( $Y$ ) .....	50
4.3 Analisa Data .....	52
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi Berganda .....	55
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi Parsial .....	56
4.3.4 Uji Anava atau Uji F .....	56
4.3.5 Uji t .....	57
4.3.6 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.4 Pembahasan .....	59
V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	61
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang .....	8
4.1 Jumlah Pegawai Dinas Dalam Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember .....	40
4.2 Jumlah Pegawai Dinas Luar Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember .....	41
4.3 Tingkat Agen Blok Keluar dan Masuk Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember .....	42
4.4 Hasil Scoring Pada Variabel Kompensasi (X) .....	48
4.5 Hasil Scoring Pada Variabel Loyalitas Karyawan (Y) .....	51
4.6 Hasil Scoring Pada Variabel Kompensasi dan Loyalitas Karyawan .....	53
4.7 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
4.4 Hasil Perhitungan Uji Asumsi Multikolinearitas .....	59



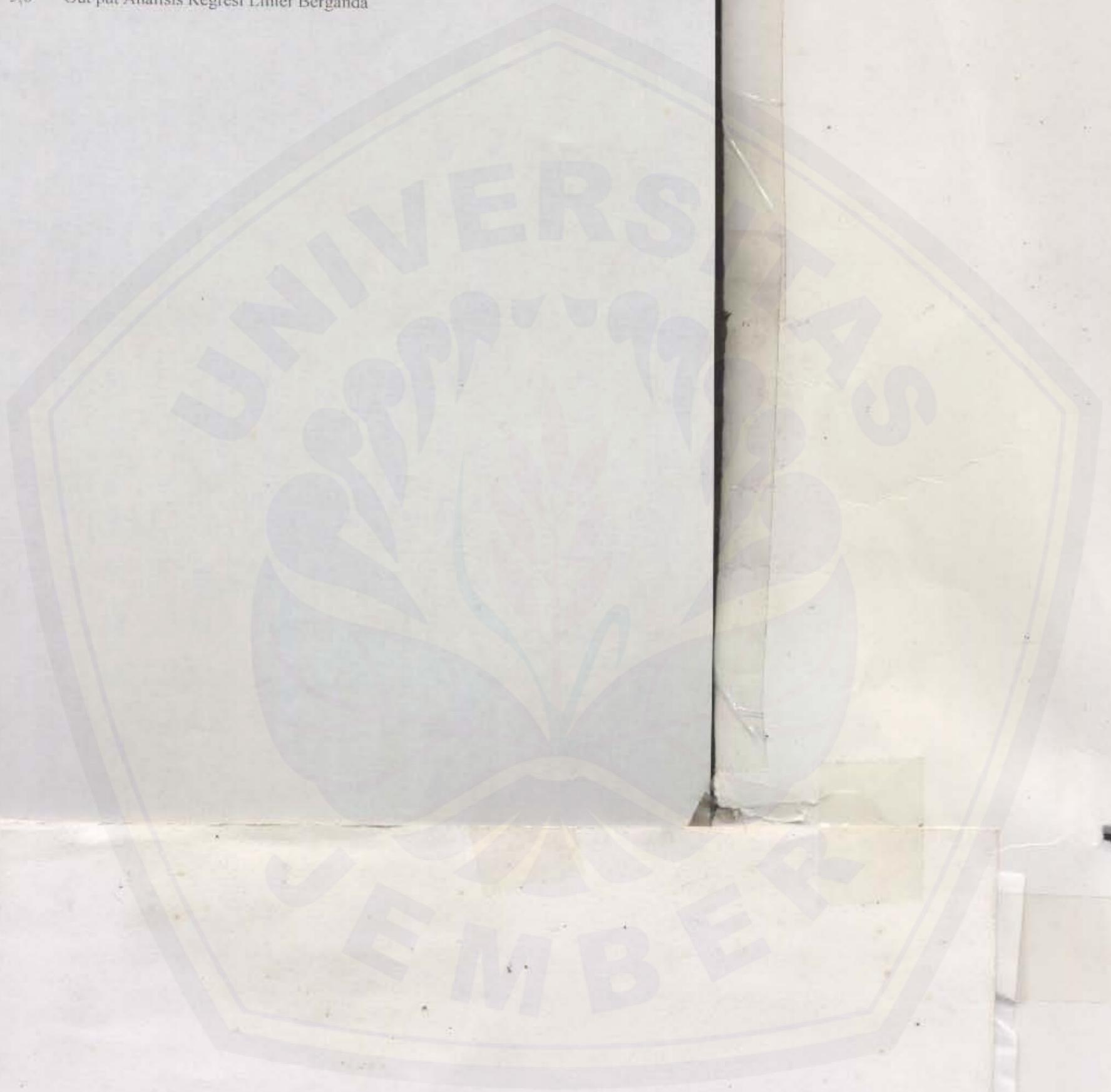
DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember...	40
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Kuesioner Penelitian
- 2 Hasil Scoring Kompensasi pada Indikator Tunjangan ( X1)
- 3 Hasil Scoring Kompensasi pada Indikator Bonus ( X2 )
- 4 Hasil Scoring pada Loyalitas Karyawan ( Y )
- 5,6 Out put Analisis Regresi Linier Berganda



## ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember) ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode wawancara tidak tertulis maupun wawancara tertulis (kuesioner) dan observasi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus, yang mengambil sampel dari seluruh Agen Blok yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan sebagai alat pengukur data utama. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari tunjangan ( $X_1$ ) dan bonus ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen (Y) adalah loyalitas karyawan. Pendekatan variabel digunakan indikator-indikator yang kemudian diukur dengan skala *Likert*. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 48 responden dan hasil observasi data-data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan Regresi Linier Berganda, selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara simultan digunakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ), untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ), untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap loyalitas karyawan digunakan uji F, dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara parsial, kemudian digunakan uji Heterokedastisitas dan Multikolinearitas untuk menguji kelayakan suatu model regresi linier berganda.

Hasil analisis dengan komputer program SPSS didapatkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui variabel kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, serta bonus merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap loyalitas karyawan. Analisis tersebut diperkuat dengan hasil uji F dan uji t serta hasil observasi untuk memperkuat hasil analisis kuantitatif.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat menentukan sukses tidaknya perusahaan, karena seluruh sistem dalam perusahaan direncanakan, dikendalikan dan dilaksanakan oleh manusia. Tenaga kerja atau manusia adalah variabel hidup dengan berbagai sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh yang sangat besar bagi keberhasilan sistem kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan proses produksi tidak hanya tergantung pada peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga tergantung pada manusia dalam hal ini adalah karyawan yang menjalankan peralatan tersebut.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1990:222).

Karyawan atau sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam yang harus dipenuhi supaya dapat hidup. Pada dasarnya setiap manusia tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Oleh sebab itu manusia hidup berkelompok atau menggabungkan diri dengan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap orang yang menggabungkan diri dengan perusahaan dapat dipastikan bahwa tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan kompensasi sebagai sarana pemuas kebutuhannya.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka

perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut (Handoko, 1993:156), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan loyalitas karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Tingginya loyalitas karyawan berpengaruh terhadap jalannya kegiatan usaha didalam perusahaan. Agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan dari setiap karyawannya, maka perusahaan harus memahami motivasi setiap karyawannya serta menyediakan sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Sedangkan di lain pihak, bagi karyawan untuk dapat mewujudkan tujuannya, mereka harus meningkatkan kinerja sebagai bukti dari loyalitas terhadap perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan kompensasi yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1993:155). Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap kegairahan kerja dan loyalitas karyawannya. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien (Nitisemito, 1996:149).

Kompensasi yang diberikan perusahaan harus memperhatikan prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi seperti kewajaran, keadilan dan kejelasan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima menimbulkan perilaku

negatif karyawan terhadap perusahaan antara lain karyawan tidak mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pemberian jasa asuransi kepada masyarakat umum, yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari nasabah yang membeli produk-produk perusahaan. Peran perusahaan asuransi dewasa ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Akan tetapi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 bukanlah satu-satunya perusahaan asuransi yang ada, banyak perusahaan asuransi yang tumbuh sejalan dengan arus globalisasi. Oleh karena itu Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 dituntut untuk menjaga performance dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen agar mampu bersaing dengan perusahaan asuransi yang lain. Peningkatan pelayanan haruslah ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai semangat kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan yang ditetapkan oleh Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember adalah dengan pemberian kompensasi bagi karyawannya yang terdiri dari tunjangan dan bonus.

Berdasarkan uraian tersebut, maka skripsi ini diberi judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember).

## 1.2 Perumusan Masalah

Harus diakui bahwa loyalitas karyawan mempunyai andil yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karena pentingnya loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan berdasarkan latar belakang di atas sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember ?

- b. Dari kedua variabel independen (bebas) yang terdiri dari tunjangan dan bonus, variabel manakah yang memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember.
- b. Untuk mengetahui dari kedua variabel independen (bebas) yang terdiri dari tunjangan dan bonus, variabel manakah yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan untuk penetapan kebijaksanaan pemberian kompensasi di masa yang akan datang.
- b. Sebagai tambahan informasi dan referensi kepustakaan bagi insan akademis untuk mencapai kesempurnaan.

### 1.5 Batasan Masalah

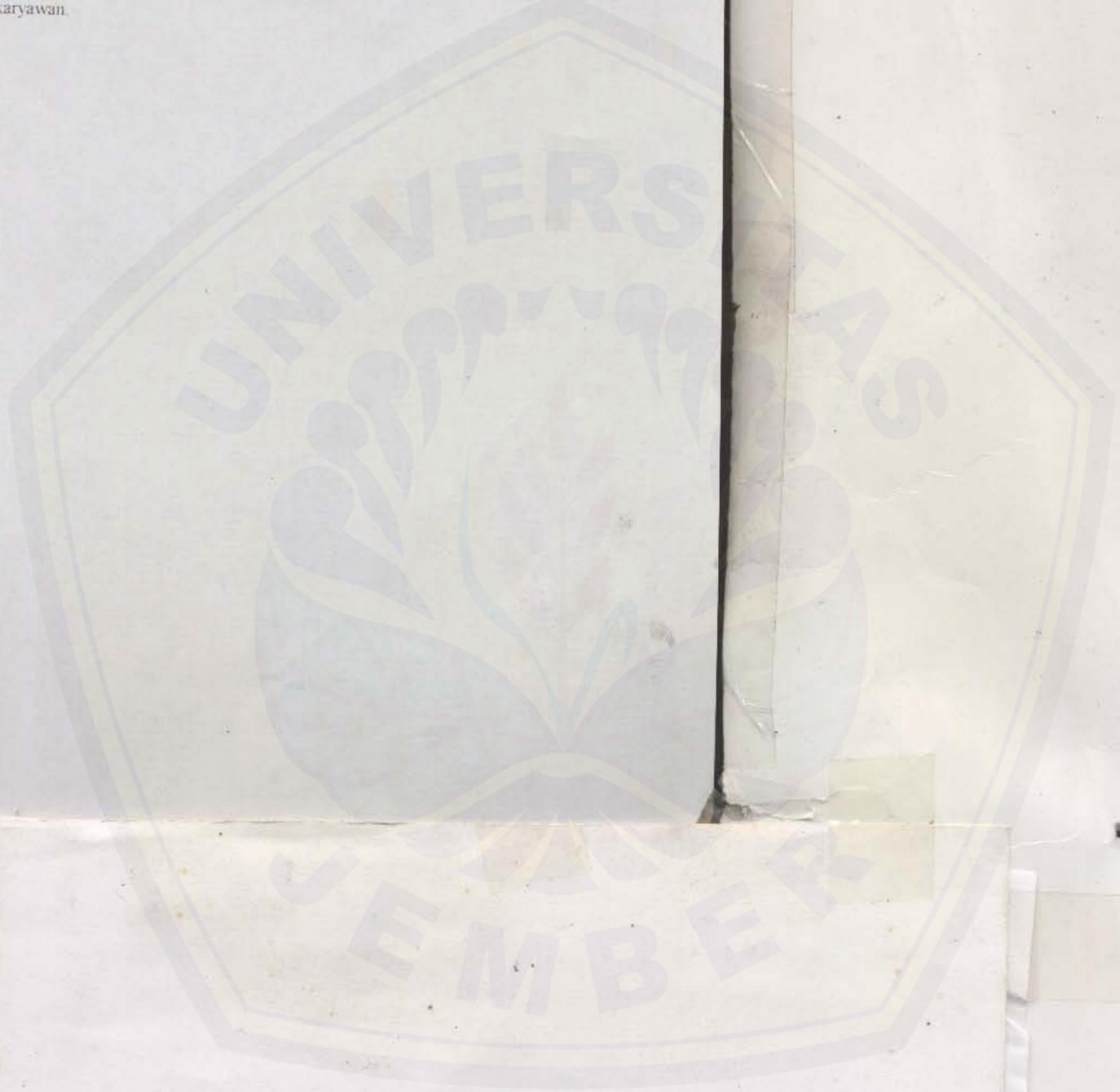
Untuk menghindari adanya berbagai penafsiran dan perluasan permasalahan, maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini yang dianalisa hanya karyawan tidak tetap atau agen blok..
2. Periode penelitian yang digunakan adalah September 2002 – September 2003.

### 1.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_a$  : ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan.  
 $H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel bonus mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

##### 2.1.1 Rowsalina (2000)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rowsalina yang mengambil Judul "Pengaruh Faktor-Faktor Kompensasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Salesman Pada Perusahaan Rokok Cempaka di Tulungagung". Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa faktor-faktor kompensasi yang terdiri dari komisi, bonus dan tunjangan kesehatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja salesman. Peningkatan prestasi kerja salesman berubah searah dengan perubahan variabel faktor kompensasi.

Untuk mengukur variabel kompensasi dan variabel loyalitas karyawan digunakan kuesioner, dan pengukurannya menggunakan skala ordinal. Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dengan menggunakan metode purposif random sampling yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti.

Perhitungan statistik non parametrik yang menggunakan metode analisis data Rank Spearman menghasilkan  $r_s$  sebesar 0,757 pada  $N = 30$  dan taraf signifikansinya 95% sedangkan taraf kesalahannya 5%, nilai kritisnya sebesar 0,306. Uji t yang dilakukan diperoleh nilai t sebesar 8,258 pada  $df = 28 (30-2)$  dan taraf kesalahannya 5%, sedangkan taraf signifikansinya 95% didapat nilai kritis sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja dan tunjangan terhadap peningkatan prestasi kerja salesman pada Perusahaan Rokok Cempaka di Tulungagung.

##### 2.1.2 Suwarno (2002)

Penelitian yang dilakukan oleh Suwarno dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Karyawan pada Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

(Studi Pada Perkebunan Nusantara XII (Persero) Propinsi Jawa Timur) bertujuan untuk (1) menjelaskan pengaruh kepuasan kompensasi (material, sosial dan aktivitas) terhadap prestasi kerja, (2) menjelaskan pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan berjumlah 156 orang, sedangkan sampelnya berjumlah 61 orang yang diambil dengan menggunakan metode stratified random sampling. Dasar penentuan strata berdasarkan pangkat dan golongan karyawan.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan statistik inferensial atau analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dengan metode regresi linier berganda menjelaskan bahwa (1) terdapat pengaruh positif kepuasan kompensasi, khususnya kompensasi material terhadap prestasi kerja karyawan, (2) ada pengaruh positif antara komitmen karyawan, kecuali kesetiaan terhadap prestasi kerja karyawan, (3) ada pengaruh positif secara bersama-sama antara variabel independend ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ ) terhadap indenpend ( $Y$ ) dengan nilai  $F = 125,282$  signifikan. Persamaan regresi memiliki  $Adj R^2$  sebesar 0,926 atau 92,6% artinya persamaan regresi yang terbentuk dari beberapa variabel independend mampu menjelaskan 92,6% perubahan prestasi kerja karyawan. Variabel lainnya hanya mampu menjelaskan 7,4 % saja perubahan prestasi kerja.

Adapun persamaan antara penelitian yang sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah :

1. Variabel independend ( $X$ ) yang digunakan adalah kompensasi.
2. Metode pengumpulan data untuk mengukur variabel independend dan dependend menggunakan kuesioner.
3. Perhitungan dengan SPSS.
4. Menggunakan uji F dan uji t.
5. Metode statistik

Suwarno : Analisis Regresi Linier Berganda

Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Penelitian Sebelumnya	Penelitian Sekarang
1. Metode pengambilan sampel a. Rowsalina : purposive random sampling b. Suwarno : stritified random sampling.	1. Metode Sensus, dimana seluruh Agen Blok dijadikan responden.
2. Metode Statistik yang digunakan : a. Rowsalina : Rank Spearman b. Suwarno : Metode Deskriptif	2. Metode statistik yang digunakan adalah Analisis Koefisien Determinasi Parsial.
3. Tidak menggunakan Uji Asumsi Klasik	3. Menggunakan Uji Asumsi Klasik
4. Jumlah Sampel a. Rowsalina :30 c. Suwarno : 61 orang	4. Jumlah sampel 48 orang.
5. Obyek penelitian : a. Rowsalina : Perusahaan Rokok Cempaka di Tulungagung b. Suwarno : Perkebunan Nusantara XII Propinsi Jawa Timur	5. Obyek penelitiannya adalah Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Jember
6. Periode Penelitian : a. Rowsalina : Januari 1999-Juni 2000 b. Suwarno : Juli 2001-Juli 2002	6. Periode Penelitian : September 2002 – September 2003

Sumber : Rowsalina dan Suwarno, skripsi.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Arti Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi atau perusahaan dapat diwujudkan apabila didukung dengan sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan ke dalam empat tipe sumber daya, antara lain sumber daya finansial, fisik, manusia serta kemampuan teknologi dan sistem. Diantara keempat sumber daya tersebut, sumber daya yang paling berperan adalah manusia. Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah aset yang sangat berharga. Sebaik

apapun sumber daya finansial, fisik, teknologi dan sistem dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak akan ada artinya bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik pula. Peranan manajemen Sumber Daya Manusia dalam pencapaian tujuan sangat diperlukan, yaitu untuk merencanakan, mengembangkan dan melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program-program dengan maksud memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu (Umar, 2001:3).

Jadi secara garis besar fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari tiga bagian, yaitu (Umar, 2001:3) :

1. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

## 2.2.2 Tinjauan Tentang Kompensasi

### 2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu (Nitisemito, 1996:149).

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak

bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undangm serta peraturan dn dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Soeprihanto, 1987:25).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi itu dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan (Hasibuan, 1997:133).

William B. Werther dan Keith Davis mengatakan "*Compensation is what : employee receive – in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personel departement usually designs and administers employee compensation*".

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, 1997:134).

Menurut Edwin B. Flippo, "*Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*". Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 1997:134).

Andrew F. Sikula mengemukakan "*A compensation is anything that constitutes or regarded as an equivalent or recompense*". Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Hasibuan, 1997:135).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka pengertian kompensasi yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah (Hasibuan, 1997:137) :

##### 1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

##### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

##### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

##### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

##### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

##### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik, dan harga yang pantas.

### 2.2.2.3 Asas Kompensasi

Asas-asas kompensasi menurut (Hasibuan, 1997:138) terdiri dari :

#### 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti sikap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

#### 2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan untuk selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsisten yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan buruh dikurangi dan lain-lain.

#### 2.2.2.4 Metode Kompensasi

Metode-metode kompensasi terdiri dari (Hasibuan, 1997:139) :

##### 1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

##### 2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini biasanya terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode kompensasi manapun yang diterapkan oleh perusahaan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi / perusahaan sama-sama tercapai dengan baik.

#### 2.2.2.5 Sistem-sistem Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 1997:140) sistem-sistem kompensasi dibagi menjadi :

##### 1. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi disini membahas mengenai sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan oleh perusahaan, yaitu :

###### a. Sistem Waktu

Didalam sistem waktu, kompensasi (gaji, upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini, administrasi pengupahannya relatif mudah diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan pekerja harian. Sistem waktu ini besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan

dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahannya adalah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi / upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter dan kilogram.

Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja, loyalitas dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Perbandingan antara kompensasi langsung dan kompensasi

tidak langsung yang ditetapkan sedemikian rupa maka akan mempengaruhi gairah kerja, loyalitas dan tingkat kehadiran karyawan akan lebih baik yang akan mendorong pada terwujudnya sasaran perusahaan.

### 3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Perusahaan harus memperhatikan waktu pembayaran kompensasi artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akibatnya disiplin, moral, dan gairah kerja karyawan akan menurun, bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan turun yang ditunjukkan oleh semakin besarnya turnover karyawan.

Kebijaksanaan kompensasi harus diprogram dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat bagi semua pihak.

#### 2.2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.

Menurut Pendapat (Hasibuan, 1997:145) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari :

##### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

##### 2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

##### 3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Dan sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

#### 6. Biaya Hidup atau *Cost of Living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi maka akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang memegang jabatan lebih rendah akan mendapat kompensasi yang lebih kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasinya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat kompensasi

semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

### 2.2.3 Pengertian Tunjangan

Tujuan utama dari jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang (Flippo, 1993:55).

Tunjangan adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan yang dinilai dengan uang yang biasanya diberikan secara tetap setiap bulannya kepada karyawan dari perusahaan tempat dia bekerja. Selain tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga, masih ada tunjangan-tunjangan lain yang sering diberikan kepada karyawan, seperti : (Panitia Istilah Manajemen, 1994:239).

1. Tunjangan kemahalan
2. Tunjangan penghargaan
3. Tunjangan atau premi kepada karyawan yang sangat berjasa karena memberikan prestasi yang lebih baik.

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan ini dapat terdiri dari bermacam-macam sebutan. Ada tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan (Saydam, 2000:236).

Hasil (*return*) dari tunjangan karyawan hampir tidak mungkin untuk diukur dalam nilai uang. Imbalan atau hasil dari tunjangan karyawan kepada perusahaan dapat berupa, antara lain : (Flippo, 1993:59)

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah.
4. Hubungan masyarakat yang baik.

5. Pengurangan pengaruh serikat-serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial.
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

Asas-asas program tunjangan menurut (Flippo, 1993:60) terdiri dari :

1. Tunjangan karyawan harus memuaskan kebutuhan nyata.
2. Tunjangan harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perorangan.
3. Program tunjangan harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bermacam-macam.
4. Agar perusahaan dapat menerima nilai-nilai dari pelayanannya kepada karyawan, perusahaan harus melakukan program komunikasi yang ekstensif dan direncanakan dengan baik.
5. Biaya tunjangan itu harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat.

#### 2.2.4 Pengertian Bonus

Menurut (Hasibuan, 1997:133), Bonus adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Bonus merupakan balas jasa langsung yang merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Menurut pendapat (Siagian, 2000:269) insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. Kedua, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu lebih banyak pekerjaan yang dapat

diselesaikan. Ketiga, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

Bonus atau insentif pada dasarnya adalah sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian bonus atau insentif ini biasanya didasarkan pada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan. Pemberian bonus merupakan insentif dan merupakan salah satu aspek untuk lebih memanfaatkan pekerja secara lebih efektif. (Saydam, 2000:237).

Bonus adalah upah insentif yang merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian bonus ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan (Heidjrahman, 1990:161).

### 2.2.5 Tinjauan Tentang Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan mempunyai arti yang penting karena loyalitas karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai loyalitas terhadap perusahaan akan bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mempunyai kemampuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Loyalitas secara sempit seringkali diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusinya terhadap perusahaan. (Alwi, 2001:50)

Loyalitas karyawan dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, insentif yang terarah, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti memberi kesempatan untuk maju dan menciptakan suasana santai (Nitisemito, 1996:107).

(Tulus, 1996:150) menyatakan secara umum kesetiaan atau loyalitas menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan adalah suatu sikap yang senantiasa mengikuti dan melaksanakan segala apa yang telah menjadi ketentuan dan peraturan perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, akan senantiasa berusaha keras untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, walaupun sebenarnya kondisi di luar perusahaan lebih menjanjikan. Salah satu sebab mengapa seorang karyawan tidak terpengaruh oleh situasi di luar perusahaan, adalah karena situasi di luar perusahaan penuh dengan ketidakpastian, sedangkan di perusahaan dimana ia bekerja sudah mapan dan kemungkinan untuk berubah sangat kecil. Hal inilah yang menyebabkan seorang karyawan akan tetap konsis untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus senantiasa melakukan pembinaan loyalitas karyawan, karena dengan pembinaan loyalitas karyawan dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia, antara lain : (Saydam , 2000:416)

1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Merasa memiliki terhadap perusahaan.
3. Dapat mencegah terjadinya turn over.
4. Menjamin kesinambungan kinerja perusahaan
5. Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja.
6. Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktifitas kerja.

Secara umum kesetiaan atau loyalitas karyawan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai tingkat kesetiaan atau loyalitas yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, tingkat kehadiran, serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi (Porter, 1983:104).

Loyalitas karyawan mempunyai dampak yang besar terhadap kemajuan perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus dapat mengelola serta menumbuhkan loyalitas karyawan. Dampak negatif dari kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari tingginya *Labour Turn Over (LTO)*

karyawan, tingkat absensi serta seringnya karyawan datang terlambat ke tempat kerja (Tulus, 1996:112).

*Labour Turn Over (LTO)* dalam arti yang luas dikaitkan sebagai aliran karyawan yang masuk dan keluar dalam perusahaan. LTO ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan tersebut loyal pada perusahaan atau sebaliknya. Jika tingkat LTO semakin besar maka semakin besar pula kerugian yang dialami oleh perusahaan. Rumus untuk menghitung tingkat LTO adalah (Hasibuan, 1997:58).

$$\text{Tingkat LTO} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Yang Diterima} - \text{Jumlah Karyawan Yang Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah Karyawan Awal Ditambah Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Untuk membangun loyalitas atas dasar komitmen ada lima cara yaitu (Alwi,2001:51)

1. Menciptakan tujuan yang jelas serta komitmen untuk mewujudkannya.
2. Komunikasi yang jelas, visioner dan konstan.
3. Melatih dan melatih ulang karyawan.
4. Memberikan kepercayaan kepada karyawan.
5. Berbagi keuntungan.

### 5.2.2 Hubungan Loyalitas Dengan Kompensasi

Perasaan puas terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas dapat menimbulkan tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairan atau semangat kerja. Semangat kerja dapat meningkatkan produktifitas. Untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, seorang pemimpin harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib sepenanggungan ini kemajuan dan kemunduran perusahaan dapat dirasakan pula oleh karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor : (Winardi, 1992:52)

1. Gaji atau kompensasi yang diterima
2. Pekerjaan yang dihadapi
3. Peluang-peluang promosi yang ada
4. Supervisor
5. Rekan kerja.

Pemberian penghargaan atau kompensasi pada dasarnya merupakan usaha untuk menumbuhkan perasaan puas dan kesetiaan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mempunyai pengaruh penting bagi karyawan. Kompensasi tersebut dibagi menjadi tiga macam, yaitu (Nawawi, 1997:316)

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)
3. Insentif.

Sistem pengupahan atau kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong loyalitas karyawan. Dengan kata lain semakin baik sistem pengupahan atau kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Winardi, 1992:60).

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### 3.1 Rancangan penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode survei langsung, yang mengambil sampel dari total populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data utama (Umar, 2000:82). Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menguji keterkaitan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui pengujian hipotesis.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan observasi. Metode wawancara dilakukan secara lesan dan tertulis yang menggunakan bantuan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder untuk mendukung hasil penelitian.

##### 3.2 Populasi

Seperti yang dikemukakan oleh (Sudjana, 1996:6) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan pengertian di atas maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh Agen Blok yang merupakan karyawan tidak tetap pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Jember.

##### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka penelitian ini disebut penelitian dengan menggunakan metode sensus, dimana yang menjadi objek penelitian adalah seluruh Agen Blok yang merupakan karyawan tidak tetap yang berjumlah 48 orang.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan : penelitian secara langsung pada suatu tempat yang menjadi objek penelitian, yaitu karyawan sebagai responden

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak perusahaan sendiri yang menjadi objek penelitian. Sumber data sekunder adalah berupa catatan, atau arsip-arsip yang diberikan kepada penulis.

#### 3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

- a. Observasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab pada beberapa sumber informasi di lapangan.
- c. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden dan harus dijawab oleh responden.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Definisi dari masing-masing variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.5.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan nilai atau atribut yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Kompensasi merupakan variabel bebas di dalam penelitian ini, kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah total dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga

membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Arti dari kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito, 1996:149).

Untuk mengetahui indikator-indikator kompesasi, digunakan dua (2) pendekatan, yaitu tunjangan dan bonus.

a. Tunjangan ( $X_1$ )

Tunjangan adalah merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan yang dinilai dengan uang dan biasanya diberikan secara tetap setiap bulannya oleh perusahaan tempat dia bekerja (Panitia Istilah Manajemen LPPM, 1994:239).

Tunjangan yang diterima oleh agen blok adalah sumbangan uang jalan yang diberikan setiap awal bulan setelah dilakukan evaluasi kerja agen blok.

Item-item dari indikator tunjangan meliputi :

1. Besarnya tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
2. Kepuasan karyawan terhadap bentuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Keadilan di dalam memberikan tunjangan oleh perusahaan.
4. Pemberian tunjangan tepat waktu sesuai perturan yang berlaku.

b. Bonus ( $X_2$ )

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui (Siagian, 2000:269).

Pemberian bonus atau intensif ini biasanya didasarkan kepada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan (Saydam, 2000:236).

Bonus yang diberikan kepada agen blok pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera disebut dengan provisi, yang akan diberikan kepada para agen blok yang prestasi

kerjanya melebihi target yang telah ditetapkan. Pemberian bonus dilakukan setelah diadakan evaluasi kinerja dari agen blok.

Item-item dari indikator bonus adalah :

1. Besarnya bonus sesuai prestasi kerja.
2. Kepuasan karyawan terhadap sistem pemberian bonus.
3. Besarnya bonus dapat mendorong prestasi kerja.
4. Kepuasan karyawan terhadap periode pemberian bonus.

### 3.5.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat.

Variabel terikat atau variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan. Loyalitas secara sempit adalah diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusinya terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan mempunyai arti yang penting, karena loyalitas karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan apapun juga, tanpa adanya loyalitas atau kesetiaan dari karyawannya tentunya akan mengalami kemerosotan, bahkan mengarah pada kebangkrutan.

Item-item dari indikator loyalitas adalah :

1. Besarnya bonus dan tunjangan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain dengan gaji yang lebih besar.
4. Kemauan dan kesediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran.
5. Kemauan karyawan untuk selalu bekerja sama dengan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### 3.5.3 Pengukuran

Setelah menyebutkan mengenai indikator-indikator dari tiap-tiap variabel di atas, maka untuk membuat gambaran analisis, dibuat kriteria penilaian jawaban responden dari masing-masing indikator dengan menggunakan skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk menentukan skor penelitian pengukurannya ditentukan dari masing-masing variabel dan indikatornya dengan empat kriteria, dengan pengukuran sebagai berikut : (Umar,2000:133)

1. Untuk jawaban a diberi skor 4 dengan kategori sangat baik.
2. Untuk jawaban b diberi skor 3 dengan kategori baik.
3. Untuk jawaban c diberi skor 2 dengan kategori buruk.
4. Untuk jawaban d diberi skor 1 dengan kategori sangat buruk.

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan analisa data kuantitatif. Analisa data kuantitatif mempunyai ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka. Pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini akan dibedakan melalui beberapa proses perhitungan statistik yang nantinya digunakan untuk mengolah data yang berhasil dikumpulkan. Proses analisis data dalam penelitian ini terdiri atas beberapa langkah sebagai berikut :

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyaitas karyawan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, dapat digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus : (Supranto, 1992:270)

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

y = Loyalitas karyawan

$b_0$  = Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi

$x_1$  = Tunjangan

$x_2$  = Bonus

e = Faktor Pengganggu

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Guna memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan alat analisis regresi linear berganda maka dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik. Ada dua uji Asumsi yang digunakan untuk menguji statistik regresi, kedua uji tersebut adalah uji asumsi heterokedastisitas dan Multikolinearitas. Jika ternyata persamaan regresi tidak dapat lolos dari kedua uji asumsi tersebut maka persamaan regresi tidak dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, seperti uraian berikut :

#### a. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari asumsi ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas, jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas (Singgih, 2002:208).

Dalam perhitungan SPSS untuk mendeteksi adanya heterokedasitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik heterokedasitas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah studentized.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

b. Uji Asumsi Multikolinieritas

Tujuan dari uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independend, jika terjadi korelasi yang kuat maka terdapat problem multikolinieritas (Singgih, 2002:203).

Dasar pengambilan keputusan :

- Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah jika nilai VIF di sekitar angka 1 mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.
- Koefisien korelasi antar variabel independend harus lemah (di bawah 0,5) jika korelasi kuat dianggap telah terjadi multikolinieritas.

### 3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel independend terhadap variabel dependend secara bersama-sama, dengan rumus sebagai berikut : (Supranto, 1993:296)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

- $R^2$  = koefisien determinasi berganda  
 b = koefisien regresi  
 $x_1$  = Tunjangan  
 $x_2$  = Bonus  
 y = Loyalitas

### 3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independend terhadap variabel dependens. Rumus (Supranto, 1993:298)

$$r^2_{x_2 Y} = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

- $r^2$  = koefisien determinasi parsial  
 $x_1$  = variabel kompensasi  
 $y$  = loyalitas karyawan

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh atau signifikansi dari variabel independend secara parsial terhadap variebel dependend.

Rumus : (Supranto, 1992:302)

$$t = \frac{b_j - B_j}{Sb_j}$$

Keterangan :

$t$  = nilai pengujian

$b_j$  =  $b_1, b_2$

$B_j$  = nilai sesuai dengan  $H_0$

$Sb_j$  = standart error dari  $b_1, b_2$

- Level of signifikan = 0,05
- Kriteria uji

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{1/2\alpha}$  ; dengan demikian, maka masing-masing variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{1/2\alpha}$  ; dengan demikian, maka masing-masing variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## b. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh atau signifikansi dari variabel independend terhadap variabel dependend secara bersama-sama.

Rumus (Supranto, 1992:300)

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

F = Pengujian secara serentak

n = Banyaknya data

k = Banyaknya variabel bebas

$R^2$  = Koefisien determinasi

- Hipotesis :

$H_a : b_j \neq 0$  : berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

$H_o : b_j = 0$  : berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

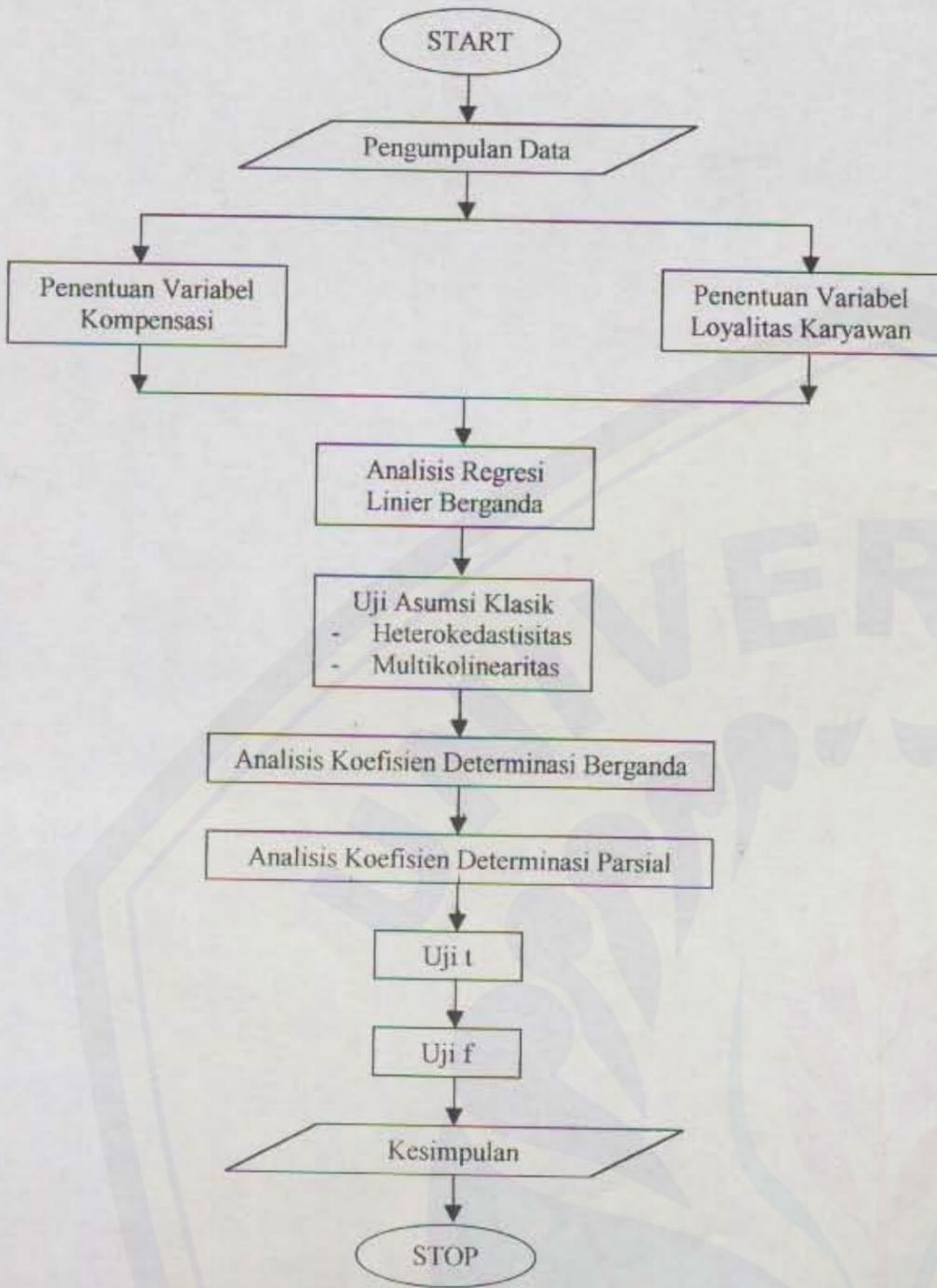
- Level of signifikansinya 0,05

- Kriteria pengujian :

$H_o$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_o$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan demikian variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KERANGKA PEMECAHAN MASALAH



Keterangan :

1. Melakukan persiapan yaitu perumusan masalah, menetapkan tujuan serta persiapan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
2. Mempersiapkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan menyebar kuesioner kepada responden.
3. Menghitung skor atas tanggapan responden mengenai variabel kompensasi perusahaan.
4. Menghitung skor atas tanggapan responden mengenai variabel loyalitas karyawan.
5. Menghitung besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan analisis regresi linier berganda.
6. Melakukan uji asumsi klasik terhadap analisis regresi linier berganda.
7. Menghitung besarnya proporsi sumbangan variabel independend terhadap variabel dependend.
8. Menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independend terhadap variabel dependend.
9. Mengetahui signifikansi variabel independend secara parsial atau individu terhadap variabel dependend.
10. Mengetahui signifikan variabel Independend secara bersama-sama terhadap variabel dependend.
11. Penarikan kesimpulan
12. Penelitian selesai.

**BAB V**  
**SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada Asuransi jiwa Bersama bumi putera 1912 Jember, tentang pengaruh kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis uji F, yaitu F hitung sebesar 31,489 lebih besar daripada F tabel yaitu 3,23 berarti bahwa  $H_0$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan " DITERIMA " :

Hal ini diperkuat oleh hasil analisis uji t, pada variabel tunjangan t hitung menunjukkan angka 3,908 yang lebih besar dari  $t_{\frac{1}{2} \alpha}$  yaitu 2,021 berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan variabel tunjangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan . Dan pada variabel bonus t hitung menunjukkan angka 4,045 yang lebih besar dari  $t_{\frac{1}{2} \alpha}$  yaitu 2,021 berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan variabel bonus mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Diantara kedua variabel kompensasi yang terdiri dari tunjangan dan bonus, bonus adalah variabel yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien determinasi parsial variabel bonus sebesar 0,516 (51,6 %) yang lebih besar daripada hasil analisis koefisien determinasi parsial variabel tunjangan sebesar 0,503 (50,3 %).

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari simpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan (agen blok), sebaiknya perusahaan menambah bentuk tunjangan lain, disamping bentuk tunjangan yang telah diberikan kepada agen blok . Bentuk tunjangan yang sebaiknya diberikan adalah tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan.
2. Karena pemberian bonus berdasarkan prestasi kerja agen blok merupakan faktor dominan yang mendorong loyalitas, maka pihak perusahaan sebaiknya tetap memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja ini. Dan perusahaan sebaiknya memberikan bonus tambahan kepada para agen blok apabila keuntungan yang diperoleh perusahaan secara keseluruhan melebihi target yang telah ditetapkan.
3. Setiap setahun sekali sebaiknya perusahaan memberikan bonus dalam bentuk barang kepada agen blok yang prestasi kerjanya melebihi target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif**. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan SP, Malayu. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan**. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 1993. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrahman R dan Suad Husnan. 1990. **Manajemen Personalia**. BPFE, Yogyakarta.
- Niti Semito S, Alex. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Panitia Istilah Manajemen. 1994. **Kamus Istilah Manajemen Cetakan Pertama**. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Saydam Gozali. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro**. Djambatan, Jakarta.
- Santoso Singgih. 2002. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta.
- Siagian P, Sondang, Dr. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprihanto, John, Drs. 1987. **Manajemen Personalia : Pokok-pokok, Kasus dan Soal Jawab**. BPFE, Yogyakarta.
- Sudjana, Prof, Dr, MA, M.Sc. 1996. **Metode Statistika : Edisi 6**. Tarsito, Bandung.
- Supranto, J. 1993. **Statistik Teori dan Aplikasi**. Airlangga Jakarta.
- Tulus, Agus. 1992. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku Pedoman Mahasiswa**. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Umar, Husein. 2000. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Winardi. 1992. **Manajemen Perilaku Organisasi**. Citra Anditya Bakti, Bandung.

Lampiran 1

**JUDUL PENELITIAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember)

Kepada :

Yth. Bpk / Ibu / Sdr / Sdri

Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, dengan ini saya mohon kesediaan Bapak / Ibu / Sdr / Sdri sebagai karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember dapat memberikan jawaban atas pertanyaan yang saya lampirkan secara lengkap sesuai petunjuk yang ada.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S – 1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Oleh karena, saya mohon kepada Bapak / Ibu / Sdr / sdri untuk mengisi kuesioner dengan jujur. Mengenai identitas, data dan jawaban Bapak / Ibu / Sdr / sdri atas kuesioner ini akan sangat dijaga kerahasiaannya.

Atas kerjasama Bapak / Ibu / Sdr / Sdri yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Ratna Diniari**

(990810201209)

MASAL

JEMBER

## DAFTAR KUESIONER

### I. Identitas Responden.

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Pendidikan : .....
5. Masa Kerja : .....

### II. Kompensasi

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang anda pilih !

#### A. Tunjangan (XI)

1. Apakah besarnya tunjangan yang anda terima sesuai dengan beban kerja anda :
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Tidak sesuai
  - d. Sangat tidak sesuai
2. Apakah anda merasa puas dengan bentuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan :
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Tidak puas
  - d. Sangat tidak puas
3. Apakah anda setuju bahwa besarnya pemberian tunjangan sudah sesuai dengan prinsip keadilan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
4. Apakah pemberian tunjangan tepat waktu sesuai dengan peraturan :
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Tidak sesuai
  - d. Sangat tidak sesuai

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang anda pilih !

**B. Bonus (X2)**

1. Apakah besarnya bonus sudah sesuai dengan prestasi kerja yang anda raih :
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Tidak sesuai
  - d. Sangat tidak sesuai
2. Apakah anda merasa puas dengan sistem pemberian bonus yang diterapkan oleh perusahaan :
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Tidak puas
  - d. Sangat tidak puas
3. Apakah anda setuju jika besarnya bonus dapat mendorong prestasi kerja anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
4. Apakah anda merasa puas dengan periode pemberian bonus pada perusahaan tempat anda bekerja :
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Tidak puas
  - d. Sangat tidak puas

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang anda pilih !

**C. Loyalitas**

1. Besarnya tunjangan dan bonus yang anda terima dapat mendorong anda untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
2. Tunjangan dan bonus yang diberikan dapat mendorong anda untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju

3. Anda bersedia untuk bertahan di perusahaan ini meskipun ada perusahaan sejenis yang menawari anda dengan kompensasi yang lebih besar :
  - a. Sangat bersedia
  - b. Bersedia
  - c. Tidak bersedia
  - d. Sangat tidak bersedia
4. Anda mempunyai kemauan dan kesediaan dengan baik untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran anda untuk perusahaan :
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Tidak baik
  - d. Sangat tidak baik
5. Anda bersedia untuk selalu bekerjasama dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan :
  - a. Sangat bersedia
  - b. Bersedia
  - c. Tidak bersedia
  - d. Sangat tidak bersedia



Tabel 4.1  
 Hasil Scoring Kompensasi pada Indikator Tunjangan ( $X_1$ )

RESPONDEN	ITEM				TOTAL SCORE
	1	2	3	4	
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	4	4	3	3	13
6	2	2	2	3	14
7	4	3	3	4	9
8	2	2	3	3	14
9	3	3	3	4	10
10	3	3	3	4	13
11	3	2	3	3	12
12	3	2	3	3	11
13	3	3	3	3	11
14	2	2	2	3	12
15	3	3	3	3	9
16	3	3	3	3	12
17	4	4	4	4	12
18	3	3	3	3	16
19	3	3	3	3	12
20	4	3	3	4	12
21	3	2	3	3	14
22	3	3	3	3	11
23	2	2	3	3	12
24	3	3	3	3	10
25	3	2	3	3	12
26	3	3	3	3	11
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	3	12
32	3	2	3	3	12
33	3	2	3	3	11
34	3	3	3	3	11
35	3	2	3	3	12
36	3	2	3	3	11
37	3	2	3	3	11
38	2	2	3	3	10
39	3	3	3	3	11
40	3	2	3	3	12
41	3	2	3	3	11
42	2	3	3	3	10
43	3	2	3	3	12
44	3	3	3	3	11
45	3	3	3	3	12
46	3	2	3	3	12
47	3	3	3	3	11
48	2	2	3	3	12

Tabel 4.2  
Hasil Scoring Kompensasi pada Indikator Bonus (X<sub>2</sub>)

RESPONDEN	ITEM				TOTAL SCORE
	1	2	3	4	
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	4	4	4	3	15
6	3	3	3	3	12
7	3	3	4	3	13
8	3	3	3	3	12
9	3	3	4	3	13
10	3	3	3	3	12
11	3	2	3	3	11
12	3	3	4	3	13
13	4	3	3	3	16
14	3	3	3	3	12
15	3	3	4	3	13
16	4	4	4	3	15
17	3	4	4	3	14
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12
20	3	3	4	3	13
21	3	3	3	3	12
22	3	3	4	3	13
23	3	2	3	3	11
24	3	3	4	3	13
25	3	2	3	3	11
26	3	3	4	3	13
27	3	3	3	3	12
28	3	3	4	3	13
29	4	4	4	3	15
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	3	3	4	3	13
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	2	3	3	11
38	3	2	3	2	10
39	3	3	3	3	12
40	3	3	3	3	12
41	3	3	3	3	12
42	3	3	3	3	12
43	3	2	3	3	11
44	3	2	3	2	10
45	4	2	4	3	13
46	3	3	3	3	12
47	3	4	4	3	14
48	3	3	3	3	12

Tabel 4.3  
Hasil Scoring Loyalitas Karyawan (Y)

RESPONDEN	ITEM					TOTAL SCORE
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	3	16
4	4	3	3	3	3	16
5	4	4	4	3	4	19
6	3	3	2	3	3	14
7	4	3	3	4	4	19
8	3	3	3	3	3	14
9	4	4	3	3	4	18
10	3	3	3	3	4	16
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	2	3	3	15
13	4	3	3	3	4	17
14	3	3	4	3	3	14
15	3	3	4	3	4	16
16	4	4	3	4	4	20
17	4	4	3	3	4	19
18	3	3	3	3	4	16
19	3	3	3	3	3	15
20	4	3	4	3	3	16
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	4	4	3	17
23	3	3	3	3	3	15
24	4	3	4	4	4	19
25	3	3	3	3	3	15
26	4	3	4	4	4	19
27	3	3	3	4	4	17
28	4	3	4	4	4	19
29	4	4	3	3	4	18
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	3	3	3	4	17
35	3	3	3	4	3	16
36	3	3	2	3	3	14
37	3	3	3	3	3	15
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	15
42	4	3	4	3	3	17
43	3	3	2	4	4	16
44	3	3	3	3	3	15
45	4	3	4	3	3	17
46	3	3	3	4	3	16
47	4	3	3	4	3	17
48	3	3	3	3	3	15

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Bonus (X2), Tunjangan (X1) <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.565	1.05

- a. Predictors: (Constant), Bonus (X2), Tunjangan (X1)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,552	2	34,776	31,489	.000 <sup>a</sup>
	Residual	49,698	45	1,104		
	Total	119,250	47			

- a. Predictors: (Constant), Bonus (X2), Tunjangan (X1)
- b. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,335	1,751		1,334	.189			
	Tunjangan (X1)	.548	.140	.434	3,908	.000	.657	.503	.376
	Bonus (X2)	.597	.148	.449	4,045	.000	.665	.516	.389

- a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,552	2	34,776	31,489	,000 <sup>a</sup>
	Residual	49,698	45	1,104		
	Total	119,250	47			

a. Predictors: (Constant), Bonus, Tunjangan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,335	1,751		1,334	,189	-1,190	5,861						
	Tunjangan	,546	,140	,434	3,908	,000	,266	,830	,657	,503	,376	,752	1,329	
	Bonus	,597	,148	,449	4,045	,000	,300	,894	,665	,516	,389	,752	1,329	

a. Dependent Variable: Loyalitas

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			Bonus	Tunjangan
1	Correlations	Bonus	1,000	-,498
		Tunjangan	-,498	1,000
	Covariances	Bonus	2,176E-02	-1,030E-02
		Tunjangan	-1,03E-02	1,966E-02

a. Dependent Variable: Loyalitas

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tunjangan	Bonus
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	5,767E-03	22,770	,42	,93	,06
	3	4,470E-03	25,864	,58	,07	,94

a. Dependent Variable: Loyalitas

Residuals Statistics<sup>a</sup>

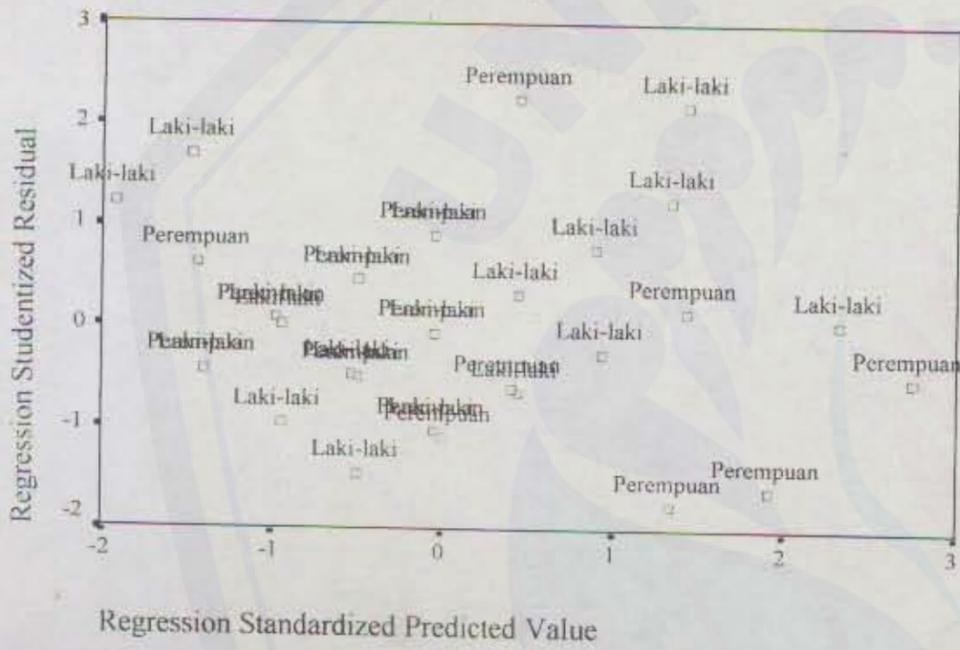
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,78	19,46	16,12	1,22	48
Std. Predicted Value	-1,926	2,739	,000	1,000	48
Standard Error of Predicted Value	,17	,55	,24	9,75E-02	48
Adjusted Predicted Value	13,63	19,63	16,13	1,25	48
Residual	-1,76	2,33	3,70E-17	1,03	48
Std. Residual	-1,679	2,219	,000	,978	48
Stud. Residual	-1,768	2,249	-,002	1,014	48
Deleted Residual	-1,96	2,49	-5,38E-03	1,11	48
Stud. Deleted Residual	-1,813	2,360	,006	1,039	48
Mahal. Distance	,254	12,004	1,958	2,653	48
Cook's Distance	,000	,297	,027	,059	48
Centered Leverage Value	,005	,255	,042	,056	48

a. Dependent Variable: Loyalitas

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Loyalitas



## SURAT KETERANGAN

Nomor :026 / JN1 / Umum / I / 2004

Berdasarkan surat pengantar dari Lembaga Penelitian Universitas Jember, Nomor 983 / J  
25 . 3.1 / Pl . 5 / 2003, perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian , tertanggal 10  
September 2003, maka bersama ini Pemimpin AJB Bumiputera 1912 Jember ,  
menerangkan bahwa :

Nama : RATNA DINIARI  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
NIM : 990810201209  
Alamat : Jl. Bengawan Solo II / 8A Jember

Telah melaksanakan penelitian pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember  
pada tanggal 15 September 2003 s/d 15 Desember 2003.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 14 Januari 2004

An Kepala Administrasi dan Keuangan

BUMIPUTERA

Bekti Wicakso, SPd.

KARTU KONSULTASI  
BIMBINGAN SKRIPSI SARJANA FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER

Nama : RATNA DINIARI  
 No. Induk Mahasiswa : 99 - 209  
 Jurusan : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
 (Studi pada .....  
 .....  
 Pembimbing : 1. Drs. Agus Priono, MM 2. Wiji Utami, SE, NSi.  
 Tanggal Persetujuan : Mulai tanggal : 3 September 2003 s/d  
 2 Maret 2004

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	MASALAH YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	3/9. 2003.	Konsultasi program	1.
2.		- perbaikan metodologi	2.
3.		penambahan variabel	3.
4.		bebas & terdapat	4.
5.		penelitian kuantitatif	5.
6.		salah & konsultasi	6.
7.		kepada pembimbing	7.
8.			8.
9.	6/10 2003	ACC Proposal	9. <i>[Signature]</i>
10.	6/10 2003	ACC Seminar	10.
11.			11.
12.	11/11 2003	- Persamaan dan Perbedaan dgn	12.
13.		penelitian sebelumnya	13.
14.		- Teori tentang loyalitas ditam	14.
15.		bah	15.
16.		- Perbaiki colah tulis	16.
17.		- Uji asumsi klasik, tambah	17.
18.		autokorelasi	18.
19.		- Kuesioner ?	19. <i>[Signature]</i>
20.			20.
21.	3/1 2004	- Penulisan nama pengarang	21.
22.		(in note)	22.
23.		- Perbedaan dgn penelitian	23.
24.		sebelumnya dilengkap. ttg	24.
25.		Objek & periode penelitian	25.

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	MASALAH YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
26.		- Penulisan	
27.		- Struktur Organisasi disertakan	27.
28.		- Berikan pembahasan secara	28.
29.		umum dikaitkan dengan	29.
30.		teori atau penelitian	30.
31.		terdahulu	31.
32.		- Saran ditambah	32.
33.		- Daftar Pustaka	33. <i>but</i>
34.			34.
35.	5/1 2004	Ace Bab I s/d V	35.
36.		Konsultasi Pembimbing I	36. <i>but</i>
37.			37.
38.	8/1 2004.	perbaiki: Abstrak	38.
39.		Redaksi: dan	39.
40.		Pahami hasil	40.
41.		analisis bahan	41.
42.		beny / malina	42.
43.		hasil print out	43.
44.		analisis data	44.
45.			45.
46.	12/1 - 2004	Ace d'perbanyak	46.
47.		untuk ujian	47.
48.			48.
49.			49.
50.			50.
51.			51.
52.			52.
53.			53.
54.			54.
55.			55.

Digital Repository Universitas Jember

JEMBER