

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister dalam bidang Magister Manajemen



Disusun Oleh :  
SAMOSIR  
NIM. 015544776  
REGISTRASI 2011.2

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2012**

**ABSTRAK****Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

**SAMOSIR**  
**NIM. 015614776**  
**REGISTRASI 2011.2**

**Program Pascasarjana Magister Manajemen**  
**Universitas Terbuka, Jakarta, 2012**

Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian Survey. Responden adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*.

Penelitian ini merupakan Penelitian Penjelasan (*Explanatory Research*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara Variabel Komunikasi Vertikal dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui Kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Vertikal Pegawai dengan atasan dan Kompensasi yang diterima Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berpengaruh kepada Loyalitas Pegawai dengan kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 0,835 dan persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 3,010 + 0,243 X_1 + 0,096 X_2$ .

Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi vertikal lebih dominan mempengaruhi variabel loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,243 sedangkan variabel Kompensasi 0,096.

Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah akan semakin meningkat apabila Komunikasi vertikal dan Kompensasi lebih baik.

**Kata kunci :** Komunikasi Vertikal, Kompensasi, loyalitas

**ABSTRACT****Vertical Communications and the influence Of Loyalty Employee Compensation in the Secretariat of the Regional District of Tapanuli Tengah****SAMOSIR****NIM. 015614776****REGISTRASI 2011.2**

Graduate Program Master in Management  
The Open University, Jakarta, 2012

This Research was conducted for the purpose of knowing whether there was influence of Vertical Communications and Compensation Employee Loyalty in the Regional Secretariat of Tapanuli Tengah.

The research method used was survey research methods. Respondents are employees of Secretariat of the Tapanuli Tengah using Simple Random Sampling. This research type was research Explanation (Explanatory Research), as this study intends to clarify the effect of variable vertical and Compensation Communication Employee Loyalty. The data was collected through a questionnaire.

Analisis of data used Multiple Regression Analysis. Research results showed that Vertical Communications Employees with employer and employee compensation received by the Regional Secretariat of the Tapanuli Tengah affect the Employee Loyalty with the contribution (R<sup>2</sup>) of 0.835 and the resulting regression equation is  $Y = Y = 3,010 + 0,243 X_1 + 0,096 X_2$

Research results indicated that vertical communication is 0,243 more dominant variables affecting employee loyalty variable in the Regional Secretariat of the Tapanuli Tengah 0,096 while the variable compensation.

The study concluded that the loyalty of employees in the Secretariat of the Regional District of Tapanuli Tengah will increase if the vertical communication and better compensation.

**Keywords:** Vertical Communication, Compensation, loyalty

**ABSTRAK****Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompensasi Terhadap Loyalitas  
Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah****SAMOSIR  
NIM. 015614776  
REGISTRASI 2011.2****Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Terbuka, Jakarta, 2012**

Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian Survey. Responden adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*.

Penelitian ini merupakan Penelitian Penjelasan (*Explanatory Research*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara Variabel Komunikasi Vertikal dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui Kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Vertikal Pegawai dengan atasan dan Kompensasi yang diterima Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berpengaruh kepada Loyalitas Pegawai dengan kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 0,835 dan persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 3,010 + 0,243 X_1 + 0,096 X_2$ .

Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi vertikal lebih dominan mempengaruhi variabel loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,243 sedangkan variabel Kompensasi 0,096.

Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah akan semakin meningkat apabila Komunikasi vertikal dan Kompensasi lebih baik.

**Kata kunci :** Komunikasi Vertikal, Kompensasi, loyalitas

## ABSTRACT

### **Vertical Communications and the influence Of Loyalty Employee Compensation in the Secretariat of the Regional District of Tapanuli Tengah**

**SAMOSIR  
NIM. 015614776  
REGISTRASI 2011.2**

Graduate Program Master in Management  
The Open University, Jakarta, 2012

This Research was conducted for the purpose of knowing whether there was influence of Vertical Communications and Compensation Employee Loyalty in the Regional Secretariat of Tapanuli Tengah.

The research method used was survey research methods. Respondents are employees of Secretariat of the Tapanuli Tengah using Simple Random Sampling. This research type was research Explanation (Explanatory Research), as this study intends to clarify the effect of variable vertical and Compensation Communication Employee Loyalty. The data was collected through a questionnaire.

Analisis of data used Multiple Regression Analysis. Research results showed that Vertical Communications Employees with employer and employee compensation received by the Regional Secretariat of the Tapanuli Tengah affect the Employee Loyalty with the contribution (R<sup>2</sup>) of 0.835 and the resulting regression equation is  $Y = 3,010 + 0,243 X_1 + 0,096 X_2$

Research results indicated that vertical communication is 0,243 more dominant variables affecting employee loyalty variable in the Regional Secretariat of the Tapanuli Tengah 0,096 while the variable compensation.

The study concluded that the loyalty of employees in the Secretariat of the Regional District of Tapanuli Tengah will increase if the vertical communication and better compensation.

Keywords: Vertical Communication, Compensation, loyalty

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

**Tugas Akhir Program Magister yang berjudul :**  
Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Pegawai  
Disekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, adalah hasil karya  
saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun  
yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan  
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik

Jakarta, Juni 2012  
Yang menyatakan



SAMOSIR  
NIM. 015544776

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588

**Kepada  
Yth. Direktur PPs UT  
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe  
Tangerang 15418**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari mahasiswa,

Nama : SAMOSIR  
Judul : Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru\* selesai <sup>80</sup> % sehingga dinyatakan **Sudah layak uji/ belum layak uji\*** dalam Ujian Sidang Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa

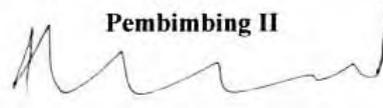
Medan, 27 Mei 2012

**Pembimbing I,**



**Dr. Sitti Raha Agoes Salim, MSc**

**Pembimbing II**



**Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA**

**KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta bimbingan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan kegiatan penulisan Proposal Tugas Akhir Program Magister dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”**

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Sitti Raha Agoes Salim, MSc selaku Pembimbing I yang telah banyak membimbing dan memberi masukan dalam penulisan proposal ini
2. Bapak Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA selaku pembimbing II yang telah banyak membimbing dan memberi masukan dalam penulisan proposal ini
3. Ibu DR. Asnah Said, M.Pd selaku kepala Universitas Terbuka UPBJJ Medan
4. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya proposal ini

Kami menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyusunan karya tulis ini, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaannya sangat kami harapkan.

Tapanuli Tengah, Juni 2012  
Penulis,

SAMOSIR

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian .....	6
C. Tujuan penelitian .....	7
D. Manfaat penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Kajian Teori.....	10
1. Komunikasi .....	10
2. Kompensasi.....	21
3. Loyalitas.....	26
C. Kajian Teori.....	33
D. Definisi Operasional Variabel .....	35
<b>BAB III METOLOGI PENELITIAN</b> .....	38
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Instrumen Penelitian.....	38
D. Populasi dan sampel .....	43
E. Jenis dan Sumber Data.....	44
F. Metode Pengumpulan Data .....	44
G. Identifikasi Variabel .....	45
H. Metode Analisis Data .....	46
I. Uji Validitas .....	47
J. Uji Reliabilitas .....	48
K. Uji Asumsi Klasik .....	48
L. Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
N. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) .....	53
M. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	54
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	61
A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.....	61
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	71
C. Hasil Data Penelitian.....	72
D. Analisis Tabel Tunggal.....	76
E. Pengujian Hipotesa .....	80
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	87
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3.1 Variabel Komunikasi Vertikal( $X_1$ ) .....	41
Tabel 3.2 Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	55
Tabel 3.5 Hasil Nilai Realiabiliti Kompensasi .....	56
Tabel 3.6 Hasil Nilai Realiabiliti Komunikasi Vertikal .....	57
Tabel 3.7 Hasil Nilai Realiabiliti Komunikasi Vertikal dan Kompensasi.....	58
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Vertikal .....	58
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	59
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi dan Komunikasi Vertikal .....	59
Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Pendidikan.....	72
Tabel 4.3 Uji Linearitas Variabel Komunikasi Vertikal .....	75
Tabel 4.4 Uji Linearitas Variabel Kompensasi.....	75
Tabel 4.5 Pimpinan selalu memberikan informasi untuk melakukan Pekerjaan .....	76
Tabel 4.6 Pimpinan selalu memberikan informasi Dasar melakukan pekerjaan .....	76
Tabel 4.7 Pimpinan selalu memberikan informasi kebijakan & praktek Organisasi .....	77
Tabel 4.8 Mendapatkan Kebutuhan Yang Layak .....	77
Tabel 4.9 Melaksanakan tugas berdasar kompensasi material .....	78
Tabel 4.10 Bekerja Mengharapkan Imbalan Atau Penghargaan .....	78
Tabel 4.11 Memiliki hubungan yang erat dengan pimpinan .....	79
Tabel 4.12 Ingin selalu mendapatkan reward dan upah .....	79
Tabel 4.13 Uji Korelasi .....	80
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji F (secara bersama) ANOVA (b) .....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji t (secara bersama) ANOVA (b) .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	4
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Komunikasi Vertikal .....	73
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalisasi Kompensasi .....	73
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalisasi Komunikasi Vertikal dan Kompensasi ...	74

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian(Kuisisioner)

Lampiran 2 Data Uji Instrumen Variabel Komunikasi Vertikal (X1)

Lampiran 3 Data Uji Instrumen Variabel Kompensasi (X2)

Lampiran 4 Data Uji Instrumen Variabel Loyalitas(Y)

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Kajian Teori .....	9
2.2.1 Proses komunikasi dan unsur-unsur dalam komunikasi.....	9
2.2.2 Kompensasi .....	21
2.2.3 Loyalitas.....	29
2.3 Kerangka Berpikir .....	37
2.4 Hipotesa .....	38
2.4 Definisi Operasional Variabel .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
3.2 Jenis Penelitian .....	43
3.3 Instrumen Penelitian .....	43
3.4 Populasi dan Sampel .....	48
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	49
3.5.1 Data Primer .....	49
3.5.2 Data Sekunder .....	49
3.6 Metode pengumpulan data .....	50
3.7 Identifikasi Variabel .....	50

3.8	Metode Analisis Data.....	51
3.9.	Uji Validasi .. .. .	52
3.10.	Uji Reliabilitas .. .	54
3.11	Uji Asumsi Klasik .. .	54
3.12	Analisa Regresi Linier Berganda .. .	57
3.13.	Pengujian hipotesis .. .	57
3.14.	Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t) .. .	59
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .. .</b>		<b>62</b>
4.1	Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .. .	62
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian .. .	72
4.3	Deskripsi Hasil Penelitian.....	78
4.4	Hasil Data Penelitian .. .	79
4.5	Analisis Tabel Tunggal.....	83
4.6	Pengujian Hipotesa .. .	88
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .. .</b>		<b>91</b>
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran .. .	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN 1</b>		
<b>LAMPIRAN 2</b>		
<b>LAMPIRAN 3</b>		
<b>LAMPIRAN 4</b>		

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Hampir setiap organisasi menyatakan bahwa “manusia adalah asset terpenting bagi organisasi” secara eksplisit hal itu menghargai para sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, namun kenyataannya seringkali bertentangan. Misalnya, sumber daya manusia hanya dipandang sebagai unsur yang tidak ada bedanya dengan unsur lainnya, hal ini tentunya kurang manusiawi. Disisi lain, masih banyak terdapat organisasi yang menerapkan upah, iklim kerja dan kepemimpinan yang kurang kondusif. Namun terlepas dari hal-hal tersebut, secara umum manusia dan potensinya merupakan elemen utama dari keberhasilan organisasi. Tinggal bagaimana sumber daya manusia berupa tingkat etos kerja, pendidikan, keterampilan, pengetahuan, emosi, kejujuran, kesehatan, pengalaman, dan kepemimpinan dapat dioptimalisasikan.

Sekretariat Daerah adalah unsur Staf Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu merumuskan konsep dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif pada seluruh perangkat daerah

Pada saat ini, merupakan sebuah kenyataan yang tak dapat dipungkiri lagi, bahwa setiap organisasi menghadapi berbagai tekanan persaingan dalam segala bidang usaha. Untuk itu, perusahaan-perusahaan mulai berusaha untuk tetap

unggul dalam persaingan yang kompetitif tersebut dengan berupaya menciptakan kualitas sumber daya manusianya yang handal. Untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang terlatih dan terampil bagi sebuah organisasi, tentunya dapat ditempuh dengan melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Pegawai adalah merupakan perencana, pelaksana dan pengendali bagi tujuan organisasi. Pegawai-pegawai yang bekerja memerlukan lingkungan kerja yang baik sehingga akan terbentuk semangat kerja yang tinggi yang ada akhirnya akan meningkatkan produktifitas organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah sikap para pegawai terhadap pimpinannya, yang dapat ditunjukkan dari pola komunikasi antara pegawai dengan pimpinannya. Pola komunikasi antara pemimpin dengan pegawai diharapkan membentuk suatu pola hubungan timbal balik yang harmonis sehingga komunikasi yang terjalin dapat memberikan kepuasan komunikasi dalam organisasi. Dengan demikian pegawai akan merasa bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, dari sisi moril maupun materil. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Di dalam suatu organisasi terdapat bentuk komunikasi baik vertikal maupun horizontal. Komunikasi horizontal adalah komunikasi satu level yang terjadi antar karyawan atau antar pimpinan. Sementara itu komunikasi vertikal, komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawahan kepada atasan (*upward communication*). Dalam arus komunikasi secara vertikal – *downward communication* atasan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan dan penugasan dan lain sebagainya kepada ketua unit kelompok dan bawahan. Kemudian arus komunikasi diterima dalam bentuk – *upward communication* – bawahan memberikan laporan pelaksanaan tugas, sumbang

saran, dan hingga pengaduan kepada pimpinannya masing-masing Ruslan (200 : 90).

Beberapa indikator terjadinya penurunan loyalitas kerja pegawai biasanya memiliki kemungkinan besar bahwa di dalam organisasi telah terjadi suatu disfungsi dalam hal komunikasi vertikal. Hal ini karena pimpinan biasanya percaya bahwa pesannya sampai kepada bawahan yang dimaksudkannya . Akan tetapi dalam suatu survai yang dilakukan Likert terhadap pekerja dan pengawas yang dikutip oleh Koechler (1981) menunjukkan pimpinan menaksir terlalu tinggi mengenai jumlah informasi yang diketahui oleh bawahannya dan tingkat pemahaman pimpinan mengenai masalah bawahannya, padahal yang terjadi sebenarnya adalah bahwa pegawai menginginkan informasi dari atasannya tetapi tidak menerimanya. Hal ini menyebabkan banyak karyawan mengeluh bahwa tidak diberi informasi yang cocok dengan pelaksanaan tugasnya (Muhammad, 2004 : 110).

Hal ini terjadi karena bentuk komunikasi ke bawah tersebut dipengaruhi oleh struktur hierarki dalam bentuk organisasi. Pesan kebawah cenderung bertambah karena pesan itu bergerak melalui tingkatan hirearki secara berturut-turut. Misalnya pesan dari pimpinan yang paling atas hanya berupa suatu pernyataan tentang hasil yang diinginkan. Maksud dari pencapaian hasil yang diinginkan ini mungkin ditambah pada tingkatan hierarki yang lebih rendah berikutnya. Selanjutnya pesan tersebut pada hirearki yang lebih rendah berikutnya ditambah lagi dengan hal-hal detil bagaimana mencapai hasil yang diinginkan tersebut. Sampai pesan tersebut lengkap secara operasional untuk dilaksanakan.

Meskipun demikian pegawai menginginkan informasi dari atasannya dan mencari instruksi dan pekerjaannya, atau pegawai pada umumnya dan berita-berita yang terbaru. Sehingga walaupun informasi yang diperoleh bertambah biasanya para pegawai tersebut masih mencari atau memerlukan informasi tambahan Muhammad (2004 : 110).

Kehidupan organisasi tidak mungkin dipisahkan dari komunikasi efektif. Komunikasi efektif tergantung pada kemampuannya menjawab dan mengantisipasi perubahan lingkungan luar organisasi sesuai dengan perkembangan internal organisasi itu sendiri, ciri-ciri suatu komunikasi formal berkaitan dengan fenomena yang disebut komunikasi jabatan (*positional communication*). Hubungan dibentuk antara jabatan-jabatan, bukan antara orang-orang. Keseluruhan organisasi dibentuk antara jabatan-jabatan, mereka yang menduduki jabatan diharuskan berkomunikasi dengan cara yang sesuai dengan jabatan mereka.

Komunikasi vertikal (*downward communication* dan *upward communication*) merupakan salah satu saluran komunikasi yang dapat dipergunakan pegawai dalam jabatan atau posisi yang lebih tinggi atau lebih rendah. Komunikasi vertikal sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena bagi atasan komunikasi ini akan memudahkan mereka untuk mengetahui informasi dari bawah tentang keluhan pegawai, menjelaskan persoalan kerja, saran tentang perbaikan kerja dan sebaliknya informasi yang disampaikan atasan kepada bawahan dapat memudahkan pegawai mengetahui informasi tentang bagaimana

melakukan pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi dan mengembangkan rasa memiliki tugas.

Komunikasi vertikal yang baik akan mengakibatkan pegawai dapat saling berbagi informasi walau dengan tingkat jabatan yang berbeda, namun sering terjadi ketimpangan informasi dalam organisasi dimana informasi didominasi komunikasi kebawah tanpa memperhatikan informasi yang berkembang dibawah, hal ini akan diakibatkan, pegawai kurang terbuka dalam menyampaikan pokok pikirannya, pimpinan tidak terlalu tertarik pada masalah pegawai, kurangnya penghargaan keatas, sulitnya menghubungi pimpinan dan lain-lain. Permasalahan ini akan mengakibatkan dampak yang kurang baik terhadap loyalitas pegawai karena mereka kurang diperhatikan dan bukan merupakan bagian dari organisasi organisasi itu sendiri” menurut Reichheld, semakin tinggi loyatis para pegawai disuatu organisasi , maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi Utomo ( 2002 : 9 ). Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawai rendah maka semakin sulit bagi organisasinya untuk mencapai tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas ada apabila pegawai mempunyai motivasi, kemantapan dalam bekerja . Dengan mempunyai kemantapan dan motivasi dalam bekerja pada organisasi tersebut menyebabkan pegawai tidak mempunyai keinginan untuk pindah.

Demikian juga bahwa pegawai merupakan asset yang berharga bagi sebuah organisasi. Apa yang diberikan oleh pegawai kepada unit organisasi sangat tergantung bagaimana organisasi tersebut memperlakukan, memimpin dan

mengatur mereka. Tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik dan lancar apabila organisasi itu tidak dapat memperhatikan pegawainya dengan baik. Beberapa aspek yang harus diperhatikan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan pegawai adalah menyangkut kompensasi dan kualitas lingkungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan bagaimana organisasi menghargai hasil kerja dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi dari organisasi dapat berupa tunjangan jabatan, tunjangan kesejahteraan pegawai, insentif bagi pegawai yang melaksanakan tugasnya melebihi jam kerja dan lainnya.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dari pegawai dalam pekerjaannya. kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang dapat bekerja lebih serius, tuntas dan meningkatkan produktifitas.

Melihat fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Vertikal Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Disekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”**

## **B. Rumusan masalah**

Dalam penelitian berusaha mengidentifikasi masalah sehingga diperoleh suatu rumusan masalah yang nantinya menjadi obyek penelitian penulis. Sebagai berikut.

1. Apakah Pengaruh komunikasi vertikal antara pimpinan dan bawahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?

2. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kecenderungan komunikasi vertikal antara pimpinan dan bawahan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui bahwa kompensasi salah satu penyebab rendahnya tingkat kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi vertikal antara bawahan dan atasan dengan peningkatan loyalitas kerja pegawai dilingkungan Sekretariat Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dan penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari.
2. Menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam memecahkan masalah.
3. Menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi pembuat kebijakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan penelitian sejenis dimasa mendatang.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini ditampilkan ringkasan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Agung (2006)	<b>Dependen:</b> - Kualitas <b>Independen</b> - Kompensasi	Hubungan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT Barisan Baja Perkasa Medan
2.	Gunarto Suhardi (2006)	<b>Dependen:</b> - Kinerja - loyalitas <b>Independen</b> - Komunikasi antar Pimpinan dan bawahan - Kompensasi - Motivasi	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dan loyalitas Pegawai

Dalam penelitian sebelumnya merupakan acuan untuk penelitian yang sekarang dengan melihat faktor komunikasi vertikal dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Komunikasi yang diteliti lebih spesifik yaitu komunikasi vertikal yang terjadi antara bawahan dengan atasan. Di samping itu diteliti juga pengaruh kompensasi yang diberikan suatu organisasi terhadap pegawainya terhadap loyalitas.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Komunikasi**

#### **a). Proses komunikasi dan unsur-unsur dalam komunikasi.**

Komunikasi secara sederhana dapat dilukiskan sebagai tukar menukar informasi antara dua pelaku yakni pelaku pengirim dan pelaku penerima informasi. Komunikasi juga merupakan suatu tindakan untuk saling mempertukarkan pesan-pesan yang bermanfaat kepada pihak yang membutuhkan.

Manusia sebagai makhluk individu maupun sosial memiliki dorongan ingin tahu, ingin maju dan berkembang, maka salah satu sarannya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan yang mutlak bagi manusia. Dengan komunikasi manusia dapat menyampaikan informasi, opini, ide, konsepsi, pengetahuan, perasaan, sikap, perbuatan dan sebagainya kepada seseorang secara timbal balik sebagai penyampaian maupun penerima komunikasi.

Dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik selaku pimpinan diberbagai tingkatan maupun para staf, agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasipun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya telaahan, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama

bawahan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi. “Semua aktivitas kebanyakan dicakup dalam komunikasi, dimana komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama”. (Widjaya dan Hawab, 1987:47).

Menurut pendapat Effendy (2000:13) “Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Menurut Handoko (2002:30) ” Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain ”. Robbins (2002:310) mengemukakan ” Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi : pentransferan makna diantara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi juga harus dipahami ”. ( Jurnal Manajemen, 09 Desember 2007 ).

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara sipengirim dengan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku Muhammad( 2004 : 4). Dengan adanya komunikasi maka akan memungkinkan seseorang untuk mengkoordinasikan suatu kegiatan kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Namun demikian, komunikasi bukan hanya sekedar transfer makna, melainkan mengandung suatu proses transaksional, yaitu berkaitan

erat dimana orang berkomunikasi dengan pihak lainnya dalam upaya membentuk suatu makna serta mengembangkan harapan-harapannya Ruslan (2002 : 92).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan setiap inti dari pernyataan melibatkan tiga unsur yaitu pengirim (*sender*), media komunikasi, dan penerima (*receiver*). Jadi agar komunikasi berlangsung, harus terdapat sumber (*source*) dan penerima (*receiver*) yang memiliki pengalaman yang sama. Hal ini didasarkan pada istilah dasar kata komunikasi yaitu `communis` yang artinya sama. Dengan demikian komunikasi dapat berlangsung apabila terdapat kesamaan antara penerima dan pengirim. Kesamaan tersebut adalah kesamaan pengetahuan tentang bahasa atau sandi, konsep, sistem nilai, pengalaman, dan sebagainya.

Kesamaan (*commones*) pengalaman merupakan hal penting dalam berkomunikasi dimana komunikator harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup mengenai penerima atau komunikan untuk menyampaikan konsep-konsep yang dapat dipahami agar dapat disandi kedalam lambang-lambang sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator/pengirim. Dengan adanya kesamaan pengetahuan dan pemahaman tersebut maka akan diperoleh efektifitas komunikasi yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan baik bagi komunikator maupun komunikan. Gangguan (*noise*) menunjukkan hambatan dalam proses atau peristiwa komunikasi, dari ketidakpahaman statis menjadi ketidakpahaman verbal, akhirnya umpan balik (*feedback*) menunjukkan pengiriman kembali pesan yang diterima oleh komunikan kepada komunikator. Proses komunikasi dapat diartikan sebagai transfer informasi atau pesasn pesan (*messages*) dari pengirim pesan sebagai

komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan, yang dalam proses komunikasi tersebut bertujuan (*feedback*) untuk mencapai saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak Moore, (2002 : 88)

**b). Hambatan dalam Komunikasi**

Faktor - faktor penghalang atau rintangan terhadap komunikasi widjaja (1996: 17 ) yaitu:

1. Hambatan yang bersifat teknis yaitu pesan dapat tidak utuh diterima komunikan karena gangguan teknis misalnya, suara tidak sampai karena pengeras suara rusak, kebisingan, lalu lintas dan sebagainya.
2. Hambatan bahasa yaitu akan salah ditafsirkan sehingga tidak mencapai apa yang diinginkan. Jika bahasa bahasa yang kita gunakan tidak dipahami oleh komunikan yang mungkin dapat diartikan berbeda.
3. Hambatan bola salju yaitu pesan menjadi membesar sampai jauh yakni pesan ditanggapi sesuai dengan selera komunikan-komunikator akibatnya semakin jauh menyimpang dari pesan semula, hal ini timbul karena
  - a. Daya mampu manusia menerima dan menghayati pesan terbatas.
  - b. pengaruh kepribadian dari yang bersangkutan.

Sebenarnya setiap macam, bentuk komunikasi mempunyai hambatan masing-masing. Beberapa hal yang menghambat komunikasi Rumanti(2002 : 192) antara lain adalah :

1. Sikap yang kurang tepat. Hal ini bisa jadi disebabkan kurangnya bergaul atau terlalu egois.
2. Pengetahuan yang kurang sehingga tidak tahu apa yang harus dibicarakan atau sedang dibicarakan.
3. Kurang memahami sistem social sehingga kurang bisa menangkap pembicara, kurang memperhatikan adanya perbedaan kebiasaan, tradisi, budaya setempat, bahasa, dan sebagainya.
4. Adanya rasa curiga, prasangka, tidak percaya dan tidak mendasar.

c). **Fungsi Komunikasi.**

Adanya komunikasi merupakan basis untuk melakukan kerja sama, interaksi dan mempunyai pengaruh di dalam manajemen organisasi Ruslan ( 2002.: 102) misalnya dalam hal :

1. Pengambilan keputusan berdasarkan informasi yang diterima dan akurat serta jelas sumber-sumbernya.
2. Menempatkan posisi atau lokasi pengambil keputusan, misalnya top management atau *middle management*.
3. Menetapkan sasaran dan tujuan, yaitu perlunya kesatuan pendapat atau consensus bersama bagi pihak-pihak yang terlibat, baik individual maupun dengan pencapaian sasaran dan tujuan utama organisasi.

Myers & Myers dalam ruslan( 2001: 103) menyebutkan bahwa secara luas fungsi komunikasi pada suatu tingkat organisasi dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Produksi dan pengaturan.
  1. Menentukan rencana sasaran dan tujuan
  2. Merumuskan bidang – bidang masalah.
  3. Mengkoordinasikan tugas-tugas secara fungsional.
  4. Instruksi, petunjuk, dan perintah untuk melaksanakan fungsi serta tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan.
2. Sosialisasi (pemas yarakatan).
  - Berkaitan dengan yang mempengaruhi harga diri, kebanggaan, rasa memiliki, dan tanggung jawab dari pihak bawahan.
  - *Human relations* antar pribadi dan manajemen organisasi.
  - Memotivasi untuk menyatukan keinginan dan tujuan antara individu-individu dengan sasaran dan tujuan pokok organisasi atau organisasi .

Selanjutnya, Mulyana (2001 : .5) menyebutkan empat fungsi komunikasi berdasarkan pendapat William I Gorden yaitu :

### 1. Fungsi sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan – antara lain melalui komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Dengan adanya komunikasi maka akan menjadikan manusia sebagai pengikat waktu [time- binder] yaitu kemampuan manusia dalam mewariskan pengetahuan dari generasi ke generasi dan dari budaya ke budaya.

### 2. Fungsi ekspresif.

Komunikasi ekspresif dapat dilakukan sendirian maupun dalam kelompok. Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan untuk mempengaruhi orang lain. Namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi). Perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan melalui pesan-pesan nonverbal seperti perasaan sayang, perasaan peduli, simpati, takut, prihatin, dan lain-lain.

### 3. Fungsi ritual.

Komunikasi ritual merupakan sebuah fungsi komunikasi yang digunakan untuk pemenuhan jati diri manusia sebagai individu, sebagai anggota komunitas sosial, dan sebagai salah satu unsure dari alam semesta. Individu yang melakukan komunikasi ritual berarti menegaskan komitmennya kepada tradisi keluarga, suku, bangsa, idiologi, atau agamanya. Beberapa bentuk komunikasi ritual antara lain,

upacara pernikahan, siraman, berdoa (sholat, misa, membaca kitab suci). Upacara bendera, momen olah raga, dll

#### 4. Fungsi instrumental

Komunikasi yang berfungsi sebagai komunikasi instrumental adalah komunikasi yang berfungsi untuk memberitahukan atau menerangkan (*to inform*) dan mengandung muatan persuasive dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta dan informasi yang disampaikan adalah akurat dan layak untuk diketahui. Dengan demikian fungsi komunikasi instrumental bertujuan untuk menerangkan, mengajar menginformasikan, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga untuk menghibur.

#### 5. Bentuk-bentuk komunikasi.

Jaringan komunikasi dalam suatu organisasi yaitu pesan, instruksi, dan informasi disampaikan secara resmi, yang artinya ditentukan oleh jenjang hierarki resmi organisasi – dari atasan ke bawahan atau sebaliknya – dan untuk melaksanakan fungsi pekerjaannya maka jaringan komunikasi tersebut dinamakan jaringan komunikasi formal. Yaitu :

##### 5.1 Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal yaitu komunikasi yang menggunakan symbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral maupun tulisan Muhammad (2004 : 95).

## 5.2 Komunikasi non verbal.

Komunikasi non verbal adalah penciptaan atau pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata, seperti menggunakan gerakan badan, sikap tubuh, kontak mata, vocal yang bukan berupa kata-kata, ekspresi muka, sentuhan, dan kedekatan Muhammad (2001 :30).

Selain itu jaringan komunikasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan informal. Bila pesan mengalir melalui jalan resmi atau formal yang ditentukan oleh hirerki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan maka pesan tersebut menurut jaringan formal. Sebaliknya jika pesan mengalir tidak melalui jalan resmi atau formal yang ditentukan oleh hirerki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan maka pesan tersebut menurut jaringan informal. Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti yang digambarkan dalam struktur organisasi Muhammad (2004 : 107) yaitu:

- a. *Downward communication* atau komunikasi kepada bawahan.
- b. *Upward communication* atau komunikasi kepada atasan.
- c. *Horizontal communication* atau komunikasi horizontal.

## 6. Bentuk komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah arus komunikasi dua arah balik yang dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen memegang peranan yang sangat penting, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*Downward Communication*) dan dari bawahan kepada atasan (*upward communication*) . Dalam arus komunikasi secara vertikal –

downward communication – atasan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan dan penugasan dan lain sebagainya kepada ketua unit kelompok dan bawahan. Kemudian arus komunikasi diterima dalam bentuk *upward communication* – bawahan memberikan laporan pelaksanaan tugas, sumbang saran, dan hingga pengaduan kepada pimpinannya masing-masing Effendi, dalam Ruslan, 2002 : 86)

#### 7. Komunikasi ke bawah.

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada jabatan yang berotoritas lebih rendah (pace dan Faules :108) Katz & Kahn menjelaskan bahwa ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan (Pace dan Faules ( 2000 : 185).yaitu :

- a. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
- d. Informasi mengenai kinerja pegawai.
- e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

Kebanyakan komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan/disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Lebih lanjut lewis menyebutkan bahwa komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah

kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan Muhammad(2004 :108).

Untuk menyampaikan informasi kepada bawahan dapat dilakukan dengan berbagai metode. Empat klasifikasi metode lisan, tulisan, gambar, dan campuran dari lintasan-lintasan dan gambar. Berdasarkan beberapa penelitian para ahli ditemukan bahwa metode lisan saja paling efektif digunakan untuk situasi memberikan teguran atau menyelesaikan perselisihan diantara anggota organisasi.

Metode tulisan saja paling efektif digunakan untuk memberikan informasi yang memerlukan tindakan dimasa yang akan datang, memberikan informasi yang bersifat umum, dan tidak memerlukan kontak personal. Sementara itu hasil penelitian setiap level menyatakan metode yang paling efektif adalah metode lisan diikuti metode tulisan . Mereka juga mengatakan bahwa pemakaian papan pengumuman dan metode tulisan saja kurang efektif digunakan Muhammad ( 2004 :115).

#### 8. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyedia). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin yang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi ke atas yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau komentar yang diarahkan kepada individu yang otoritasnya lebih besar, lebih tinggi, atau lebih luas merupakan esensi komunikasi ke atas Pace dan faules, (2000 : 189).

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap pegawai, tipe pesan adalah integrasi dan pembauran Muhammad (2004 : 116). Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan Pace dan Faules (2000 : 190), yaitu:

1. Aliran informasi ke atas memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.
2. Komunikasi keatas memberitahukan kepada penyedia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
3. Komunikasi ke atas memungkinkan bahkan mendorong omelan dan keluh kesah muncul kepermukaan sehingga penyedia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi-operasi sebenarnya.
4. Komunikasi keatas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran operasi organisasi.
5. Komunikasi ke atas mengizinkan penyedia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah.
6. Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut.

Selanjutnya, Smith menjelaskan bahwa komunikasi ketas berfungsi sebagai balikan bagi pimpinan memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan kepada bawahan dan dapat memberikan stimulus kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan bagi departemennya atau organisasinya Muhammad (2004 : 117). Kebanyakan analisis dan penelitian

dalam komunikasi ke atas menyatakan bahwa penyedia dan manajer harus menerima informasi dari bawahan mereka Pace dan Faules (2000 : 190).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa jika terdapat keseimbangan komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah maka diharapkan informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan akan dapat diterima dengan baik oleh bawahan dan apabila bawahan menginginkan informasi tambahan tersebut kepada atasan. Maka akan terjadi arus informasi komunikasi atasan dan bawahan.

Sehingga antara pimpinan dan bawahan diharapkan dapat tercipta suasana yang menggairahkan yang pada akhirnya akan menimbulkan semangat kerja yang produktif di dalam usaha untuk mencapai tujuan.

## **2. Kompensasi**

Istilah "Kompensasi", sering dipadankan dengan kata "imbalan", atau "penghargaan" atau "penggantian", atau "balas jasa". Adapun istilah yang digunakan, pada hakekatnya "kompensasi merupakan bagian dari nilai suatu pengorbanan terhadap karya ataupun karsa seseorang baik berupa uang ataupun non uang, langsung ataupun tidak langsung.

Dari pandangan manajemen, Schuler (1987:287), memberikan pengertian terhadap kompensasi, dengan menggunakan istilah "*total compensation*", yaitu suatu penilaian organisasi atas kontribusi pekerja yang ditukarkan dengan imbalan moneter dan non moneter, baik langsung atau tidak langsung berdasarkan kemampuan organisasi dan ketentuan legal. Sejalan dengan itu, Alma (1999:185), memberikan

batasan terhadap kompensasi, yaitu imbalan atau jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya yang dapat dinilai dengan uang, gaji, insentif, komisi dan sebagainya yang mengikat pegawai agar mau bekerja. Begitu pula Silalahi (1996 : 259), mengartikan kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai dari organisasi sebagai pengganti kontribusi yang diberikan kepada organisasi tersebut.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009).

Dessler(2000) mengatakan kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang, yang mempunyai dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji,

insentif, komisi dan berupa bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan misalnya asuransi dan uang liburan. Definisi yang sama juga dikemukakan oleh Henry (2001) bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan dan bentuk imbalan lainnya.

Demikian juga dikemukakan Iswanto (2005) bahwa upah untuk waktu tidak bekerja (*pay for time not working*) atau tunjangan upah tambahan (*supplemental pay benefit*) periode upah untuk tunjangan waktu tidak bekerja pada umumnya meliputi tunjangan hari besar, tunjangan cuti, cuti kematian, cuti sakit, cuti besar, cuti bersalin.

Beberapa terminology yang perlu dimengerti berkaitan dengan program kompensasi adalah upah (*wage*), gaji (*salary*), insentif (*incentive*), tunjangan (*benefit*) dan fasilitas (*perquisites*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaifullah, dalam Aminullah (2005) yaitu :

1. Upah (*wage*) umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Gaji (*salary*) berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja) yang biasa diterapkan pada kelompok pegawai manajemen, staf profesional dan staf kerikal (pekerja kerah putih)
3. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi.
4. Tunjangan (*benefit*), beberapa bentuk tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pension dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian.
5. Fasilitas (*perquisites*), merupakan kenikmatan / fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, Akses informasi.

### A). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.

Prabu (2001) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi adalah :

1. Faktor pemerintah . Hal ini berkaitan dengan peraturan yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi . inflasi maupun devaluasi.
2. Penawaran bersama antara organisasi dan pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi sangat dipengaruhi pula pada saat terjadi tawar menawar mengenai besar upah yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Hal ini terutama dilakukan oleh organisasi dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan organisasi.
3. Standard dan biaya hidup pegawai. Kebijakan pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup pegawai karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya sehingga pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.
4. Ukuran perbandingan upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar atau kecil sebuah organisasi, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai .
5. Permintaan dan persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi, perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar pada saat itu, untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai .
6. Kemampuan membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu didasarkan pada kemampuan organisasi dalam membayar upah pegawai

### B). Jenis-jenis Kompensasi

Secara garis besar, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberian. Berdasarkan bentuknya kompensasi dibagi atas kompensasi financial (*financial compensation*). Sedangkan menurut cara pemberiannya kompensasi dibagi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung .

Michael dan harol faisal (2005) mengelompokkan kompensasi dalam tiga bentuk yaitu :

1. Kompensasi material, kompensasi ini tidak hanya berbentuk uang dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik misal fasilitas parker, telepon dan ruang yang nyaman
2. kompensasi social, kompensasi ini berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain misalnya rekreasi.
3. Kompensasi aktivitas, yaitu merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk aktifitas tertentu.

Mathis dan Jackson ( 2005) membagi kompensasi dalam dua komponen yaitu kompensasi langsung, yang terdiri dari gaji pokok yaitu upah dan gaji serta gaji variable yaitu bonus, insentif dan kepemilikan saham, sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, libur pengganti, dana pension dan kompensasi pekerja.

Senada dengan Mathis dan Jackson, Hadari (2005) membedakan kompensasi mencakup kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung.

- a) Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, atau dapat juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa innatura yang diperoleh pegawai untuk pelaksanaan pekerjaannya.
- b) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pegawai diluar gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang, misal tunjangan hari raya. Dengan demikian kompensasi langsung

adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian keuntungan organisasi . Namun dalam penelitian ini penulis lebih cenderung membahas mengenai kompensasi berdasarkan cara pemberian, yaitu kompensasi langsung (*direct compertation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compentation*).

### **3. Loyalitas**

#### *1. Pengertian Loyalitas*

Loyalitas berasal dari kata “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan yang telah di sepakati bersama.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin,1988). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Barrold (Muhyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada

organisasi . Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam organisasi .

Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada organisasi sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap organisasi sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari organisasi apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Resimin (1988) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan organisasi tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam organisasi, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam organisasi . Juga kesamaan tujuan antara individu dengan organisasi . Pengalaman masa lalu dalam organisasi akan mempengaruhi persepsi pegawai dalam pekerjaan dan organisasi . Hal-hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri pegawai akan mempengaruhi persepsi pegawai terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan tujuan antara pegawai dengan organisasi akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaanya di organisasi tersebut. Kerja adalah suatu cara untuk memusatkan kebutuhan secara bertingkat (Rasimin,1988) artinya berbagai macam kebutuhan yang ada dalam diri individu akan di pengaruhi dengan cara bertahap, tidak secara bersama. Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, sedangkan Ghiselli & Brown

(Kadarwati,2003) menyatakan bahwa kerja adalah aktifitas fisik, psikis maupun social yang mengarah pada tujuan tertentu.

Reichheld menyebutkan bahwa loyalitas diartikan sebagai suatu yang menjadi motivator yang dapat mengendalikan kesuksesan finansial Utomo (2002) . Dalam dunia bisnis menjelaskan bahwa, “ loyalitas adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan dan lain sebagainya.

Dari beberapa defenisi diatas, maka loyalitas juga dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para pegawai disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi Utomo ( 2002 : 9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Menurut Prambudi, dimasa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para pegawai hanya diukur dari jangka waktu lamanya pegawai tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para pegawai telah sedikit bergeser kearah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan

perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut Utomo (2002 : 10). Jadi di sini loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan jobdescription, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi Utomo ( 2002 : 17) prambudi juga menambahkan bahwa lima faktor yang menjadi tolok ukur sumber Daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen Utomo (2002 : 17) yaitu :

1. Pegawai tersebut berada di organisasi tertentu.
2. Pegawai tersebut mengenal seluk beluk bisnis organisasinya maupun para relasinya dengan baik.
3. Pegawai tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan organisasi atau orang yang menguntungkan bagi organisasinya.
4. Pegawai tersebut merupakan asset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh organisasi lain.
5. Pegawai tersebut mempromosikan organisasinya , baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Dari uraian singkat diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan hal yang dibutuhkan oleh suatu organisasi demi kelangsungan dan kesuksesan organisasi itu sendiri

## 2. *Aspek-aspek loyalitas kerja*

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-

masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan pegawai maupun organisasi. Steers & Porter (1983) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan pegawai, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam organisasi, antara lain :

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam organisasi .
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi organisasi . Kesamaan persepsi antara pegawai dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam organisasi mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga organisasi akan terwujud.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi . Kepastian kepercayaan yang diberikan pegawai tercipta dari operasional dari organisasi yang tidak lepas dari kepercayaan organisasi terhadap pegawai itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain. :

a. Taat pada peraturan

pegawai mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari organisasi dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada organisasi .

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai. Kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi :

1. Kemauan untuk bekerja sama.

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

2. Rasa memiliki.

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

3. Hubungan antar pribadi.

Pegawai yang mempunyai loyalitas pegawai tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara pegawai . Hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

4. Suka terhadap pekerjaan.

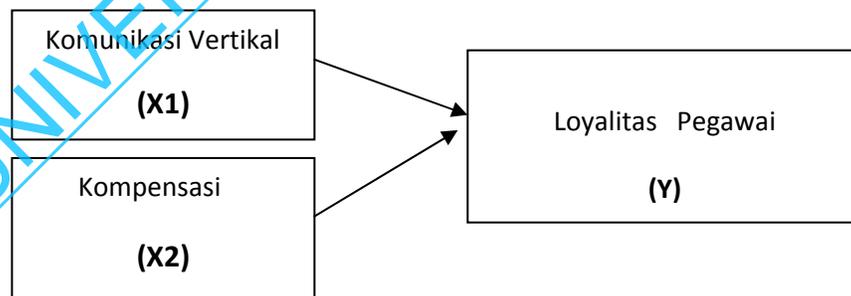
Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : kesanggupan pegawai dalam bekerja, pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Aspek-aspek loyalitas di atas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam pekerja tersebut diatas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai organisasi organisasi, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh pegawai, maka niscaya pegawai tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi

### C . Kerangka Konsep

Berdasarkan permasalahan dan kajian tiori tersebut maka tersusun kerangka konsep sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Penelitian



Loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan social yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian

tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Suriasumantri, 1986 dalam (Sugiyono, 2009:92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

#### **D. Hipotesa.**

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengaruh Komunikasi Vertikal di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Kompensasi berpengaruh kepada Loyalitas pegawai.

## **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

### **a). Komunikasi Vertikal**

Efektivitas komunikasi Komunikasi Vertikal adalah suatu penilaian terhadap keberhasilan penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan oleh bawahan dan atasan, sehingga dapat dipahami dengan benar melalui umpan balik yang akan menimbulkan keakraban kedua belah pihak. Tinggi rendahnya efektivitas komunikasi Komunikasi Vertikal dapat dilihat melalui skor yang diperoleh dari Skala Efektivitas Komunikasi Komunikasi Vertikal yang disusun berdasarkan aspek-aspek efektivitas komunikasi yang diungkapkan oleh Tubbs dan Moss (dikutip Rakhmat, 2001, h.13), Adapun indikator yaitu :

1. Petunjuk (Instruksi)
2. Keterangan Umum
3. Perintah
4. Teguran
5. Pujian

### **b). Kompensasi**

Menurut Sofyanda (2008), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh

imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

#### 1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

#### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### c). **Loyalitas**

Loyalitas pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Dalam variabel ini loyalitas pegawai diuraikan

sebagai berikut :

a.Loyalitas Internal .

Loyalitas internal adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam bentuk seperti pikiran-pikiran, gagasan dan rasa memiliki terhadap organisasi.

b.Loyalitas Eksternal.

Loyalitas eksternal adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti promosi organisasi keluar, menjaga citra organisasi dan menjalin hubungan baik dengan individu atau organisasi lain.

UNIVERSITAS TERBUKA

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2012 – Juni 2012.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data ( Singarimbun, 1998 ). Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta saat ini terhadap suatu populasi. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari objek yang diteliti ( Indriantoro, 1999 ).

#### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk Kuisisioner. Menurut Arikunto (2006:151) Kuesioner adalah jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Kuesioner disusun dan dan dikembangkan berdasarkan diskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pernyataan tentang variabel yang akan diteliti. Untuk mengungkapkan variabel yang akan diteliti, Kuesioner yang disusun disesuaikan dengan sub variabel penelitian serta

indikator variabel yang ditetapkan berdasarkan konsep teori sehingga jumlah pernyataan dalam Kuesioner sesuai dengan jumlah indikator variabel yang ada.

Untuk memperoleh data tentang variabel motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru melalui Kuesioner dengan menggunakan Skala Likert.

Dalam butir pernyataan terdapat beberapa alternatif jawaban yang tersedia dengan skala Likert yaitu menggunakan 5 (lima) tingkat skala sesuai alternatif jawaban yaitu :

- alternatif 1 : Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- alternatif 2 : Setuju (S) diberi skor 4.
- alternatif 3 : Kurang setuju (KS) diberi skor 3.
- alternatif 4 : Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- alternatif 5 : Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

### 1. Pengaruh Komunikasi Vertikal (X1) terhadap Loyalitas (Y)

Dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah setiap Pegawai yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik selaku pimpinan diberbagai tingkatan maupun para staf , agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang

disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya telaahan, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama bawahan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi.

Selanjutnya menurut Wulandari (2007) mengatakan bahwa “peran pimpinan dalam peningkatan komunikasi pada sebuah organisasi membutuhkan tiga hal : pertama, semua pemaian harus memiliki kemampuan yang tepat dan mengerti komunikasi yang baik. Komunikasi bukanlah proses yang indah dan banyak orang membutuhkan pengertian yang mendalam mengenai issue komunikasi. Kedua, komunikasi organisasi yang efektif membutuhkan iklim atau budaya yang mendukung komunikasi yang efektif. Lebih spesifik iklim ini akan membutuhkan kejujuran, keterbukaan, praktik komunikasi yang baik dan tanggung jawab untuk membuat komunikasi lebih efektif. Ketiga, komunikasi yang efektif membutuhkan perhatian. Hal ini bukanlah sesuatu yang langsung terjadi tetapi dikembangkan sebagai hasil usaha staf dan jajaran manajemen”.

Oleh Karena itu pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten dan para Pegawai dalam ruang lingkup Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah harus tahu betul tentang konsep komunikasi itu sendiri agar nantinya didalam menjalankan aktivitas organisasinya dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, “secara umum komunikasi dapat disebut sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan atau berita (informasi) antara dua orang atau lebih dengan cara yang efektif, sehingga pesan dimaksud dapat dipahami”.

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Berdasarkan analisis diatas diduga bahwa komunikasi vertikal berpengaruh terhadap Loyalitas kerja. Semakin baik terjalin komunikasi bawahan dan atasan maka akan tercipta loyalitas pegawai terhadap organisasi dan pimpinan.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrument Penelitian

**Variabel Komunikasi Vertikal(X<sub>1</sub>)**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
<b>Komunikasi Vertikal</b>  Suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas	Komunikasi Pimpinan dengan Bawahan	1. Atasan selalu menyampaikan Petunjuk (Instruksi) kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan 2. Atasan menyampaikan Keterangan Umum tentang pekerjaan dari bawahan 3. Atasan memberikan Perintah kepada bawahan tentang pekerjaan yang harus dilakukan 4. Atas memberi Teguran jika bawahan melakukan kesalahan dalam prosedur kerja 5. Atasan memberikan Pujian kepada Bawahan jika bawahan membuat prestasi kerja	Skala <i>Likert</i> dengan 5 alternatif opini, yaitu : SS = Sangat setuju S = Setuju KS = Kurang setuju TS = Tidak Setuju  STS = Sangat tidak setuju
	Komunikasi Bawahan dengan Pimpinan	1. Bawahan selalu menyampaikan kepada atasan tentang informasi apa yang sudah dilakukan pegawai 2. Bawahan selalu menyampaikan Kepada Atasan tentang informasi	Skala <i>Likert</i> dengan 5 alternatif opini, yaitu : SS = Sangat

<p>perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat</p>		<p>Apa yang Sudah dilakukan Pegawai</p> <p>3. Bawahan selalu menyampaikan kepada atasan tentang informasi persoalan pekerjaan yang belum terpecahkan</p> <p>4. Bawahan selalu Menyampaikan kepada atasan tentang saran dan gagasan tentang perbaikan.</p> <p>5. Bawahan selalu Menyampaikan Kepada atasan tentang pikiran dan perasaan tentang organisasi dan pegawai</p>	<p>setuju</p> <p>S = Setuju</p> <p>KS = Kurang setuju</p> <p>TS = Tidak Setuju</p> <p>STS = Sangat tidak setuju</p>
--	--	---	---

## 2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas (Y)

Menurut Nawawi (2008,315) kompensasi bagi suatu organisasi berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Kompensasi ini ada dua pihak yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, namun saling mempengaruhi. Staf/pekerja di satu pihak adalah pihak yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan, sedangkan organisasi (Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah) di pihak lain adalah pihak yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja/pegawai.

Kompensasi merupakan pengeluaran bagi organisasi, oleh karena itu agar kontinuitas organisasi terjamin, maka organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja yang lebih besar. Dengan adanya sistem kompensasi atau imbalan yang baik mampu menjamin

kepuasan dan loyalitas dari anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan analisis diatas diduga bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap Loyalitas kerja. Semakin baik sistem kompensasi yang ada di dalam organisasi maka akan tercipta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrument Penelitian

**Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Kompensasi</b> Penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja	Kompensasi langsung	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Skala <i>Likert</i> dengan 5 alternatif opini, yaitu : SS = Sangat setuju S = Setuju KS = Kurang setuju TS = Tidak Setuju  STS = Sangat tidak setuju
	Kompensasi tidak langsung	1. Fasilitas 2. kepuasan kerja	Skala <i>Likert</i> dengan 5 alternatif opini, yaitu : SS = Sangat setuju S = Setuju KS = Kurang setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat tidak setuju

**D. Populasi dan sampel**

Populasi dapat mengandung dua dimensi, yaitu subyek atau obyek, untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang aplikatif mengenai langkah langkah serta arah dari pembenahan yang harus dilakukan sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan populasi pegawai maka dalam penelitian ini adalah pegawai

negeri pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 50 orang

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### **3.4.1. Data Primer**

Menurut Algifari (1997), data primer data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

##### **3.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a). Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b). Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c). Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

**G. Identifikasi Variabel**

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian ( Arianto, 2009 ). Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Variabel dalam penelitian ini dibagi dalam 2 yaitu :

1 Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian

peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Loyalitas (Y).

## 2 Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- Komunikasi Vertikal ( $X_1$ )
- Kompensasi ( $X_2$ )

## H. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

### 1. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

### 2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban

### 3. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

#### 4. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 17.

### I. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara

mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df = n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

#### **J. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot. atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005)

#### **K. Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan

dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan awannya yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di

atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studentized.

Dasar analisisnya adalah :

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- ✓ Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### L. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi vertikal (X1), kompensasi (X2), dan variabel terikatnya yaitu loyalitas (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

$b_1, b_2$	= Koefisien garis regresi
$X_1, X_2$	= Variabel independen komunikasi vertikal, kompensasi dan loyalitas)
$e$	= error / variabel pengganggu

## M. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas komunikasi vertikal, kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu loyalitas pegawai.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu komunikasi vertikal, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu loyalitas pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali,2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. A

abila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b)

A

### nalisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas terhadap komunikasi vertikal dan kompensasi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (loyalitas pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

### **N. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  (komunikasi vertikal, kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (loyalitas pegawai) secara terpisah atau parsial

(Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variable bebas (komunikasi vertikal dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (komunikasi vertikal, kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas pegawai)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## O. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### a). Hasil Uji Reliabilitas

Agar kuesioner yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Jumlah responden untuk uji instrumen dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yaitu staf yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Resume hasil uji validitas butir variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 3.3 Resume Hasil Uji Validitas Butir Variabel Penelitian**

No	Variabel	Jumlah Butir yang	Jumlah Tidak	Nomor Tidak Valid	Jumlah Valid

		diuji	Valid		
1.	Komunikasi Vertikal	10	0	0	10
2.	Kompensasi	5	0	0	5
3.	Komunikasi Vertikal dan Kompensasi	7	0	0	7

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 3.3 diatas menjelaskan butir-butir kuesioner diolah dengan SPSS untuk menentukan kevalidan ternyata diperoleh jumlah valid butir kuesioner untuk masing-masing variabel.

Uji Validitas instrumen menurut Arikunto (2006 : 168) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan data atau kesahihan sesuatu instrument. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas intrumen ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* oleh Pearson ( dalam Arikunto, 2006 : 170). Untuk melihat hasil uji validitas yang dilakukan untuk setiap variabel dengan bantuan program SPSS dengan tingkat signifikan 0,01 atau  $r_{tabel} = 0,424$ .

Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0,424 ( $r_{tabel}$ ) maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Arikunto (2006 : 178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk kepada tingkat keterandalan sesuatu. Instrumen yang dapat dipercaya (*reliable*) juga menghasilkan data yang dipercaya juga dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan rumus *Cranbach's Alpha* (Umar, 2003 : 106)

Menurut Sunyoto (2008 : 68) suatu variabel dikatakan variabel yang reliabel memberikan *Cranbach's Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini

**Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Cranbach's Alpha	r Krisis	Keputusan
1.	Komunikasi Vertikal	0,97	0,7	Reliabel
2.	Kompensasi	0,86	0,7	Reliabel
3.	Loyalitas	0,98	0,7	Reliabel

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 3.4 di atas Variabel bebas dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dikarenakan dapat dipercaya karena koefisien yang diolah dengan SPSS diperoleh *Cranbach's Alpha* > 0,70, sehingga variabel bebas seperti Komunikasi Vertikal dan Kompensasi serta variabel terikat seperti Loyalitas dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3.5 Hasil Nilai Realiabiliti Kompensasi**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	12,4600	21,396	,830	,880	,799
Butir_2	12,7400	20,523	,767	,876	,814
Butir_3	12,6800	20,957	,723	,672	,827
Butir_4	13,5800	26,044	,552	,870	,866
Butir_5	13,5800	24,902	,572	,871	,862

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	5

Sumber : *output SPSS*

Berdasarkan data pada Tabel 3.5 di atas diperoleh hasil koefisien reliabilitas variabel Komunikasi Vertikal  $r_1 = 0,97$ , variabel Kompensasi  $r_2 = 0,86$  dan variabel Komunikasi Vertikal dan Kompensasi  $r_3 = 0,98$ . Dengan demikian ketiga variabel penelitian ternyata memiliki nilai “*Alpha Cranbach’s*” lebih besar dari 0,70 yang berarti ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**Tabel 3.6 Hasil Nilai Realiabiliti Komunikasi Vertikal**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	36,7000	112,990	,900	,901	,977
Butir_2	36,8800	111,659	,851	,798	,979
Butir_3	36,6600	113,739	,944	,966	,976
Butir_4	36,8400	113,566	,891	,913	,977
Butir_5	36,6600	113,045	,944	,944	,976
Butir_6	36,6800	111,814	,944	,964	,976
Butir_7	36,6600	112,556	,950	,958	,976
Butir_8	36,6600	113,535	,895	,887	,977
Butir_9	36,7400	112,074	,885	,911	,978
Butir_10	36,9000	110,255	,831	,886	,980

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	N of Items

	Items	
,979	,981	10

Sumber : *output SPSS*

Tabel 3.6 digunakan untuk menguji variabel bebas Komunikasi Vertikal untuk masing-masing butir dari kuisioner yang diberikan kepada responden. Dan hasil yang diolah menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas variabel Komunikasi Vertikal  $r_1 = 0,97$ , variabel penelitian ternyata memiliki nilai “*Alpha Cranbach’s*” lebih besar dari 0,070 yang berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**Tabel 3.7 Hasil Nilai Realiabiliti Komunikasi Vertikal dan Kompensasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	23,40000	73,265	,955	,922	,986
Butir_2	23,74000	72,686	,867	,772	,992
Butir_3	23,44000	72,251	,971	,970	,984
Butir_4	23,46000	72,907	,980	,976	,984
Butir_5	23,34000	73,045	,971	,964	,985
Butir_6	23,44000	72,782	,968	,965	,985
Butir_7	23,34000	72,882	,967	,949	,985

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	N of Items

	Items	
,988	,988	7

Sumber : *output SPSS*

Tabel 3.7 digunakan untuk menguji variabel bebas Komunikasi Vertikal dan Kompensasi untuk masing-masing butir dari kuisioner yang diberikan kepada responden. Dan hasil yang diolah menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas variabel Komunikasi Vertikal  $r_1 = 0,98$ , variabel penelitian ternyata memiliki nilai “*Alpha Cranbach’s*” lebih besar dari 0,08 yang berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

b). *Uji Validitas Instrumen*

### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Vertikal ( $X_1$ )

**Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Vertikal**

Butir Soal	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
1	0,822	0,000	valid
2	0,822	0,000	valid
3	0,906	0,000	valid
4	0,803	0,000	valid
5	0,866	0,000	valid
6	0,878	0,000	valid
7	0,894	0,000	valid
8	0,816	0,000	valid
9	0,781	0,000	valid
10	0,733	0,000	valid

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 3.8 . dapat dilihat Uji validitas variabel komunikasi vertikal yang diujikan sebanyak 10 item. Setelah dilakukan pengujian ternyata tidak ada butir dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} \leq r_{tabel} \leq 0,001$ ).

### 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Butir Soal	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
1	0,928	0,000	valid
2	0,928	0,000	valid
3	0,805	0,000	valid
4	0,384	0,006	Tidak valid
5	0,412	0,013	Tidak valid

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 3.9 dapat dilihat Uji validitas variabel Kompensasi yang diujikan sebanyak 5 item. Setelah dilakukan pengujian ternyata ada butir dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} \leq r_{tabel} \leq 0,001$ )

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi dan Komunikasi Vertikal (X<sub>3</sub>)

**Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi dan Komunikasi Vertikal**

Butir Soal	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
1	0,859	0,000	valid
2	0,859	0,000	valid
3	0,855	0,000	valid
4	0,855	0,000	valid
5	0,837	0,000	valid
6	0,836	0,000	valid
7	0,856	0,000	valid

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 3.10 dapat dilihat Uji validitas variabel Kompensasi dan Komunikasi Vertikal yang diujikan sebanyak 7 item. Setelah dilakukan pengujian ternyata tidak ada butir dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} \leq r_{tabel} \leq 0,001$ ).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Sekretariat Daerah adalah unsur Staf Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu merumuskan konsep dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif pada seluruh perangkat daerah. Adapun Fungsi dari Sekretariat Daerah adalah :

1. Mengkoordinasi perumusan kebijakan Pemerintah Daerah
2. Penyelenggaraan administrasi Pemerintahan
3. Mengelola sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana Pemerintah Daerah
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Secara hirarki Sekretariat Daerah terdiri dari Asisten, Staf Ahli, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional. Adapun susunan Organisasi Sekretariat Daerah terdiri 3 (tiga) Asisten Yaitu :

I. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat meliputi

1) Bagian Tata Pemerintahan

Bagian Tata Pemerintah adalah Unsur Staf yang dipimpin oleh seseorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintah dan Kesejahteraan Masyarakat

2) Bagian Kesejahteraan Masyarakat

Bagian Tata Pemerintah mempunyai tugas pokok membantu merumuskan konsep dan pengadiln pelaksanaan kebijakan Bupati di Bidang Tata Pemerintahan yang meliputi kependudukan, pertanahan, perkotaan, kelurahan, desa, otonomi, daerah dan kerjasama, memenuhi sebagai berikut :

- a. Menghimpun dan mempelajari Peraturan Perundang-Undangan, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang Bagian Tata Pemerintahan
- b. merumuskan program kerja, rencana kerja dan pedoman pelaksana tugas di bidang tata Pemerintahan.
- c. menghimpun, mengolah dan menyajikan data di bidang Tata Pemerintahan dalam berbagai bentuk sesuai dengan keperluannya.

- d. .mengkoordinasikan seluruh tugas-tugas Sub Bagian di bidang Tata Pemerintahan .
- e. menyusun rencana program dan petunjuk teknis pembinaan prasarana fisik Pemerintahan.
- f. menyelenggarakan kegiatan penerimaan urusan dari Pemerintah dan Provinsi.
- g. mempersiapkan Laporan Pertanggungjawaban Bupati
- h. menyelenggarakan kegiatan rapat pemerintah dan rapat periodik berdasarkan petunjuk Bupati.
- i. mengumpulkan bahan penyusunan dan petunjuk teknis pembinaan perkotaan, kelurahan dan pedesaan.
- j. menghimpun permasalahan yang berhubungan dengan bidang Tata Pemerintahan serta mempersiapkan saran dan pertimbangan pemecahan masalah di bidang tugasnya kepada asisten.
- k. membina dan mengarahkan staf.
- l. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Asisten Pemerintahan Kesejahteraan Masyarakat.

Adapun Bagian Tata Pemerintahan, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Pemerintahan, Kependudukan dan Pertanahan.
- b. Sub Bagian Perkotaan, Kelurahan dan Desa
- c. Sub Bagian Otonomi Daerah dan Kerjasama.

### 3) Bagian Kesejahteraan Masyarakat

1. Bagian Kesejahteraan Masyarakat adalah Unsur yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat.
2. Bagian Kesejahteraan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu merumuskan konsep dan pengadilannya pelaksanaan kebijakan Bupati di bidang Kesejahteraan Masyarakat yang meliputi pengembangan kehidupan beragama, pengembangan sumber daya manusia dan bantuan sosial.

Fungsinya :

- a). menghimpun dan mempelajari Peraturan Perundang-undangan, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang Kesejahteraan Masyarakat.
- b) merumuskan program kerja, rencana kerja dan pedoman pelaksanaan tugas di bidang Kesejahteraan Masyarakat.
- c) menghimpun, mengolah dan menyajikan data di bidang Kesejahteraan Masyarakat dalam berbagai bentuk sesuai dengan kebutuhannya.
- d) d.mengkoordinasikan seluruh tugas-tugas Sub Bagian di bidang Kesejahteraan Masyarakat.
- e) melaksanakan tugas-tugas koordinasi, sinkronisasi, pengolahan data dan pemecahan permasalahan di bidang kesejahteraan masyarakat

- f) mengkoordinasikan kegiatan dengan instansi dan organisasi lain dalam rangka upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak.
- g) mengkoordinasikan pelaksanaan dan penyaluran bantuan-bantuan sosial
- h) mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan di bidang agama, pendidikan, dan bantuan sosial.
- i) menyelenggarakan usaha-usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat .
- j) menghimpun permasalahan yang berhubungan dengan bidang Tata Pemerintahan serta mempersiapkan saran dan pertimbangan pemecahan masalah di bidang tugasnya kepada Asisten.
- k) membina dan mengarahkan staf.
- l) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat.

Adapun Bagian Kesejahteraan Masyarakat, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Pengembangan Kehidupan Beragama dan Urusan Haji.
- b. Sub Bagian Kesejahteraan Sosial dan Bantuan Sosial.

## II. Asisten Ekonomi dan Pembangunan membawahi :

Asisten Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas pokok untuk membantu Sekretaris Daerah dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan bidang ekonomi, pembangunan dan hubungan masyarakat.

Fungsinya :

- a. Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan di bidang ekonomi dan pembangunan.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan program dan teknis pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah, Pemukiman dan Pengembangan Wilayah, Jalan, Jembatan dan Pengairan, Pertanian dan Kehutanan, Kelautan, dan Perikanan, Perdagangan, Koperasi, Industri, Penanaman Modal Pertambangan dan Energi, Statistik, Pariwisata dan Kebudayaan, Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Pengendalian Dampak Lingkungan, Badan Usaha Milik Daerah/Badan Usaha Milik Negara dan Perekonomian dan Pembangunan.
- c. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan pembangunan daerah, pembangunan antar daerah, dan antar sektor
- d. mengarahkan para bawahan dalam melaksanakan tugas melalui posisi atau petunjuk langsung untuk kelancaran pelaksanaan tugas masing-masing
- e. merumuskan sasaran operasional berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, dengan sumber data yang ada untuk dijadikan pedoman dalam menetapkan kebijakan administrasi Asisten sebagai pedoman kerja bawahan untuk pelaksanaan tugas
- f. mengkoordinasikan masalah-masalah pelaksanaan tugas dengan instansi terkait untuk mencari penyelesaian

- g. mengoreksi hasil kerja bawahan untuk diparaf atau ditandatangani oleh Asisten sesuai dengan wewenangnya.
- h. Memeriksa, meneliti dan memaraf surat-surat yang masuk maupun yang keluar melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati/Wakil Bupati sesuai dengan urgensi surat.
- i. Mengevaluasi dan menilai hasil kerja Kepala Bagian yang menjadi bawahannya serta memberikan motivasi untuk peningkatan pelaksanaan tugas
- j. memberikan saran-saran pendapat dan masukan kepada atasan melalui Nota Dinas atau secara langsung.
- k. membuat laporan kepada atasan sebagai pertanggung jawaban tugas yang diberikan.
- l. Mengkoordinasikan, mengatur dan membina kerja sama dengan unit kerja terkait tentang pelaksanaan tugas Asisten.
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.
  - 1) Bagian Ekonomi dan Pembangunan, terdiri dari :
    - a. Sub Bagian Peningkatan Perekonomian dan Pertambangan.
    - b. Sub Bagian Pengelolaan Potensi Daerah.
    - c. Sub Bagian Bina Administrasi Pembangunan Daerah.
  - 2.)Bagian Hubungan Masyarakat

- a. Bagian Hubungan Masyarakat adalah Unsur Staf yang dipimpin oleh seseorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Ekonom dan Pembangunan.
- b. Bagian Hubungan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu merumuskan konsep dan pengadilannya pelaksanaan kebijakan Bupati di bidang Hubungan Masyarakat yang meliputi informasi, komunikasi, penerbitan, pemberitaan, keprotokolan, pengelolaan data elektronik, perpustakaan dan dokumentasi.

Fungsinya :

- a. Menghimpun dan mempelajari Peraturan Perundang-undangan, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang Hubungan Masyarakat.
- b. Merumuskan program kerja, rencana kerja dan pedoman pelaksanaan tugas di bidang Hubungan Masyarakat.

### III. Asisten Administrasi dan Umum membawahi :

#### 1. Bagian Umum

Bagian Umum adalah Unsur Staf yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Administrasi dan Umum.

2. Bagian Umum mempunyai tugas pokok membantu merumuskan konsep dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Bupati di bidang rumah tangga,

perlengkapan, persandian, telekomunikasi, tata usaha, administrasi kepegawaina dan keuangan.

Fungsinya :

- a. menghimpun dan mempelajari Peraturan Perundang-undangan, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang Umum.
- b. merumuskan program kerja, rencana kerja dan pedoman pelaksanaan tugas di bidang Umum.
- c. menghimpun, mengolah dan menyajikan data di bidang Umum dalam berbagai bentuk sesuai dengan keperluannya.
- d. mengkoordinasikan seluruh tugas-tugas Sub Bagian di bidang Umum.
- e. mengelola Tata Usaha Umum dan Tata Usaha Pimpinan.
- f. mengelola pembinaan kearsipan.
- g. mengelola Tata Usaha keuangan Sekretariat Kabupaten
- h. mengelola dan memprogram kebutuhan perlengkapan dan rencana pendistribusiannya dilingkungan Sekretariat
- i. mengelola perlengkapan dan membina administrasi perlengkapan materil.
- j. mengolah urusan Rumah Tangga Sekretariat Kabupaten
- k. mengelola urusan Administrasi Kepegawaian dan Perjalanan Dinas Sekretariat.

- l. menghimpun permasalahan yang berhubungan dengan bidang Umum serta mempersiapkan saran dan pertimbangan pemecahan masalah di bidang tugasnya kepada Asisten.
- m. membina dan mengarahkan Staf.
- n. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Asisten Administrasi dan Umum.

Bagian Umum, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan
  - b. Sub Bagian Persandian dan Telekomunikasi
  - c. Sub Bagian Bagian Tata Usaha, Administrasi Kepegawaian dan Keuangan
3. Bagian Hukum, Organisasi dan Tata Laksana
1. Bagian Hukum, Organisasi dan Tata Laksana adalah Unsur Staf yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Administrasi dan Umum.
  2. Bagian Hukum, Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas pokok membantu merumuskan konsep dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Bupati di bidang Hukum dokumentasi, perundang-undangan, organisasi dan tata laksana.

Fungsinya :

- a. menghimpun dan mempelajari Peraturan Perundang-undangan, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang Hukum, Organisasi dan Tata Laksana.
- b. menghimpun, mengolah dan menyajikan data di bidang Hukum.
- c. mengkoordinasikan seluruh tugas-tugas Sub Bagian di bagian Hukum.
- d. menyelenggarakan sosialisasi produk-produk Hukum Daerah.
- e. mengumpulkan bahan dan melaksanakan penyusunan atau perumusan pedoman petunjuk teknis dan pembinaan pendayagunaan aparatur.
- f. menganalisa produk Hukum Daerah dan Tata Naskah Dinas.
- g. menerbitkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Tata Naskah Dinas.
- h. membuat mekanisme kerja dan langkah-langkah penyelesaian tugas di Bagian Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana.
- i. membina dan mengarahkan Staf.
- j. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Asisten Administrasi dan Umum.

Bagian Hukum, Organisasi dan Tata laksana, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Bantuan Hukum dan Dokumentasi
- b. Sub Bagian Perundang-Undangan.

c. Sub Bagian Organisasi dan Tata laksana.

#### 4. Staf Ahli

1. Staf ahli mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam bidang Politik, Hukum, Pemerintah, Pelaksanaan, Pembangunan, Kemasyarakatan, Sumber daya manusia, ekonomi dan keuangan.

2. Staf ahli dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Fungsinya :

a. melakukan pengkajian dan analisis di bidang Hukum dan Politik.

b. melakukan pengkajian dan analisis di bidang Pemerintahan serta memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.

c. melakukan pengkajian dan analisis di bidang ekonomi dan pembangunan serta memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.

5. Kelompok Jabatan Fungsional.

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

### **a. Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-laki	17	34
2.	Perempuan	30	66

Sumber : *output SPSS*

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki 17 orang (34%) sedangkan responden wanita sebanyak 30 orang (66%). Dilihat dari distribusi pada tabel 4.1 bahwa staf/pegawai perempuan yang ada di Sekretariat Daerah kabupaten Tapanuli Tengah lebih banyak dibandingkan staf/pegawai laki-laki.

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Pendidikan**

No.	Pendidikan Terakhir	F	%
1.	SLTP	1	1
2.	SLTA	22	44
3.	DIIT	0	
4.	S1	27	54

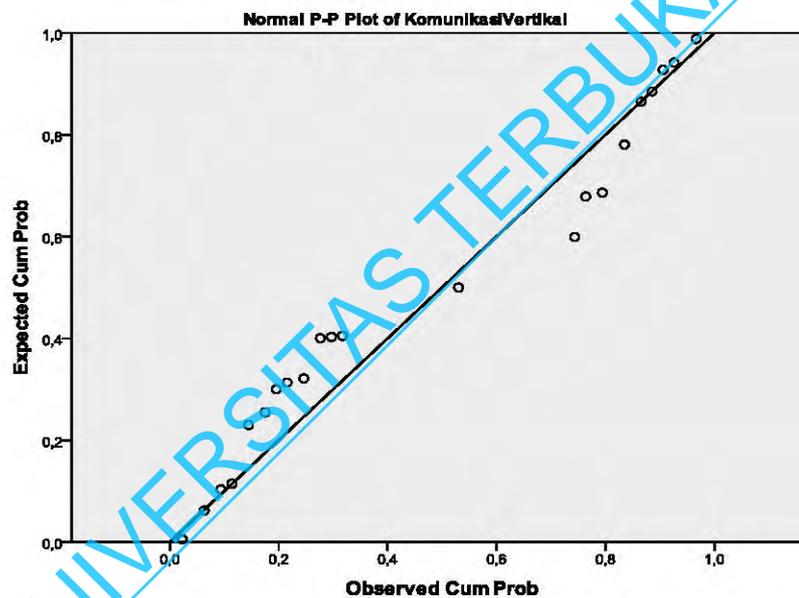
Sumber : *output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Pendidikan, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan sarjana (S-1) yaitu 27 orang atau 54%, jenjang pendidikan SLTA 22 orang atau 44% dan tingkat pendidikan SLTP 1 orang atau 1%. Tingkat pendidikan seseorang sangat berkaitan dengan loyalitas.

## C. Hasil Data Penelitian

### 1. Uji Normalitas

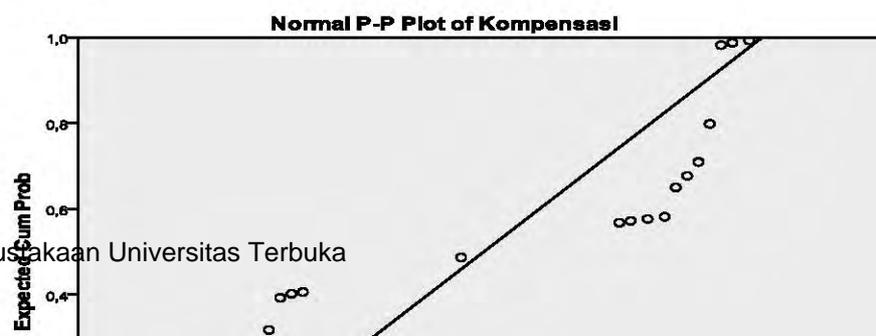
Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas Komunikasi Vertikal (X1), variabel bebas Komunikasi Vertikal (X2) dan variabel bebas Kompensasi dan Komunikasi vertikal (X3) serta variabel terikat Loyalitas (Y) pada persamaan Regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan Regresi dikatakan baik mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali ( Sunyoto, 2008 : 84)



Sumber : *output SPSS*

Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Komunikasi Vertikal

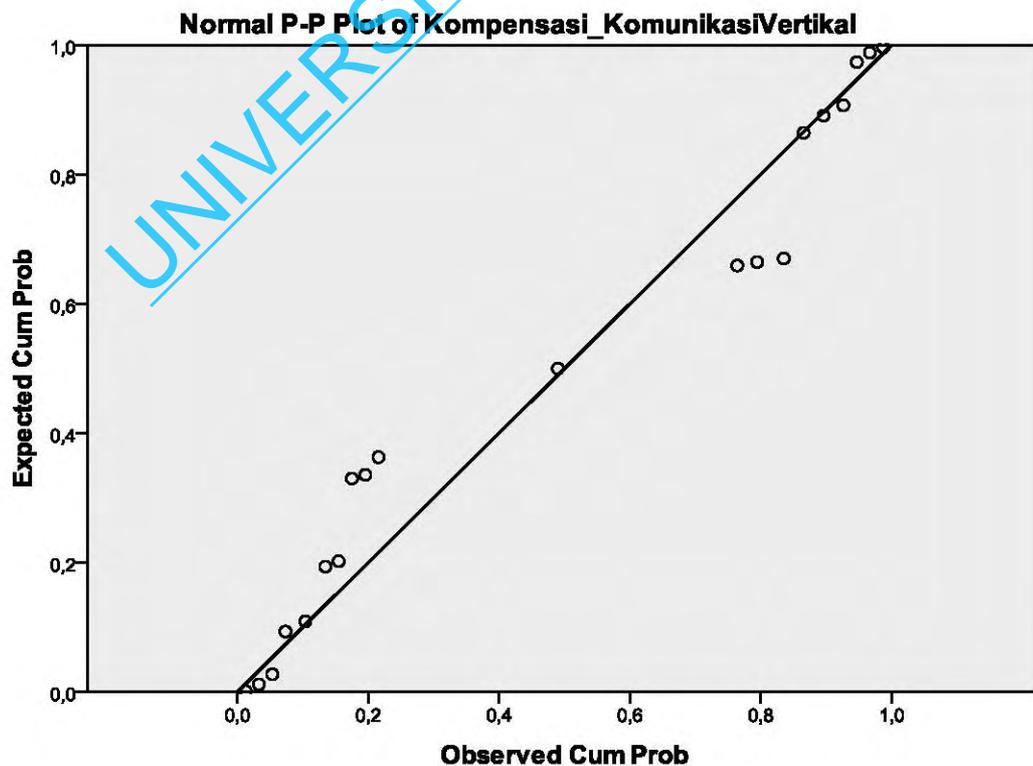
Berdasarkan normal probability plot seperti gambar 4.1 Variabel bebas Komunikasi Vertikal berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel Komunikasi Vertikal berdistribusi normal



Sumber : *output SPSS*

Gambar 4.2 Grafik Uji Normalisasi Kompensasi

Berdasarkan normal probability plot seperti gambar 4.2 Variabel bebas Kompensasi berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel Kompensasi berdistribusi normal.



Sumber : *output SPSS*

Gambar 4.3 Grafik Uji Normalisasi Komunikasi Vertikal dan Kompensasi

Berdasarkan normal probability plot seperti gambar 4.3 Variabel bebas Komunikasi Vertikal dan Kompensasi berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel Komunikasi Vertikal dan Kompensasi berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Tabel 4.3 Uji Linearitas Variabel Komunikasi Vertikal

ANOVA (KOMUNIKASI VERTIKAL/X1)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		144,450	49	2,948		
Within People	Between Items	6,370	9	,708	2,539	,008
	Residual	122,930	441	,279		
	Total	129,300	450	,287		
Total		273,750	499	,549		

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat Uji Linearitas dengan menggunakan SPSS release 18 dilakukan dengan melihat probabilitas atau nilai sig, jika nilai Sig < alpa 0,05, maka model penelitian adalah linier

Tabel 4.4 Uji Linearitas Variabel Kompensasi

ANOVA(KOMPENSASI / X2)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	82,976	49	1,693		
Within					
Between Items	79,256	4	19,814	27,437	,000
Residual	141,544	196	,722		
Total	220,800	200	1,104		
Total	303,776	249	1,220		

Sumber : *output SPSS*

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat Uji Linearitas dengan menggunakan SPSS release 18 dilakukan dengan melihat probabilitas atau nilai sig, jika nilai Sig < alpa 0,05, maka model penelitian adalah linier

#### D. Analisis Tabel Tunggal

##### a). Variabel X1( Komunikasi Vertikal)

Jawaban Responden yang berkaitan dengan item pertanyaan tentang variabel X<sub>1</sub>(komunikasi Vertikal) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Pimpinan selalu memberikan informasi untuk melakukan pekerjaan**

Jawaban	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat setuju	25	50,0	50,0
Setuju	23	46,0	46,0
Kurang setuju	2	4,0	4,0
Tidak setuju	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0
Total	50	100	100

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.6 dapat dilihat butir pada kuisisioner tentang Pimpinan selalu memberikan informasi untuk melakukan pekerjaan pada variabel bebas Komunikasi vertikal diperoleh jawaban sangat setuju 50% dan kevalidan data 50 % berarti dominan responden sangat setuju terhadap butir kuisisioner tersebut.

**Tabel 4.7**  
**Pimpinan selalu memberikan informasi Dasar melakukan pekerjaan**

Jawaban	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat setuju	25	50,0	50,0
Setuju	23	46,0	46,0
Kurang setuju	2	4,0	4,0
Tidak setuju	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0
Total	50	100	100

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat butir pada kuisisioner tentang Pimpinan selalu memberikan informasi Dasar melakukan pekerjaan pada variabel bebas Komunikasi vertikal diperoleh jawaban sangat setuju 50% dan kevalidan data 50 % berarti dominan responden sangat setuju terhadap butir kuisisioner tersebut.

**Tabel 4.8**  
**Pimpinan selalu memberikan informasi kebijakan & praktek organisasi**

Jawaban	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat setuju	25	50,0	50,0
Setuju	23	46,0	46,0
Kurang setuju	2	4,0	4,0
Tidak setuju	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0
Total	50	100	100

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat butir pada kuisioner tentang Pimpinan selalu memberikan informasi kebijakan & praktek organisasi pada variabel bebas Komunikasi vertikal diperoleh jawaban sangat setuju 50% dan kevalidan data 50 % berarti dominan responden sangat setuju terhadap butir kuisioner tersebut.

#### b). Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Jawaban Responden yang berkaitan dengan item pertanyaan tentang variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Mendapatkan Kebutuhan Yang Layak**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat tidak setuju			
Tidak setuju	3	6,0	6,0
Kurang setuju	1	2,0	2,0
Setuju	29	58,0	58,0
Sangat setuju	17	34,0	34,0
Total	50	100,0	100,0

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.9 dapat dilihat butir pada kuisioner tentang mendapatkan kebutuhan yang layak pada variabel bebas Kompensasi diperoleh jawaban sangat setuju 34% dan kevalidan data 34 %,sedangkan setuju 58% berarti dominan responden setuju terhadap butir kuisioner tersebut.

**Tabel 4.10**  
**Melaksanakan tugas berdasar kompensasi material.**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat tidak setuju			
Tidak setuju	6	12,0	12,0
Kurang setuju	4	8,0	8,0
Setuju	24	48,0	48,0
Sangat setuju	16	32,0	32,0
Total	50	100,0	100,0

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat butir pada kuisisioner tentang mendapatkan melaksanakan tugas berdasar kompensasi material pada variabel bebas Kompensasi diperoleh jawaban sangat setuju 32% dan kevalidan data 32 %, sedangkan setuju 48% berarti dominan responden setuju terhadap butir kuisisioner tersebut.

**Tabel 4.11**  
**Bekerja Mengharapkan Imbalan Atau Penghargaan**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0
Tidak setuju	6	12,0	12,0
Kurang setuju	3	6,0	6,0
Setuju	14	28,0	28,0
Sangat setuju	26	52,0	52,0
Total	50	100,0	100,0

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat butir pada kuisisioner tentang bekerja mengharapkan imbalan atau penghargaan material pada variabel bebas Kompensasi diperoleh jawaban sangat setuju 52% dan kevalidan data 52% berarti dominan responden sangat setuju terhadap butir kuisisioner tersebut.

**Tabel 4.12**  
**Memiliki hubungan yang erat dengan pimpinan.**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0
Tidak setuju	20	40,0	40,0
Kurang setuju	10	20,0	20,0
Setuju	19	38,0	38,0
Total	50	100,0	100,0

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat butir pada kuisioner tentang memiliki hubungan yang erat dengan pimpinan pada variabel bebas Kompensasi diperoleh jawaban tidak setuju 40% dan kevalidan data 40% berarti dominan responden tidak setuju terhadap butir kuisioner tersebut.

**Tabel 4.13**  
**Ingin selalu mendapatkan reward dan upah.**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen
Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0
Tidak setuju	19	38,0	38,0
Kurang setuju	10	20,0	20,0
Setuju	18	36,0	36,0
Sangat setuju	2	4,0	4,0
Total	50	100,0	100,0

Sumber : *output SPSS*

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat butir pada kuisioner tentang ingin selalu mendapatkan reward dan upah pada variabel bebas Kompensasi diperoleh jawaban tidak setuju 38% dan kevalidan data 38% berarti dominan responden tidak setuju terhadap butir kuisioner tersebut.

### E. Pengujian Hipotesa

Setelah terbukti bahwa data dalam penelitian ini adalah normal dan linier, maka selanjutnya korelasi dapat digunakan sebagai alat analisis data dalam penelitian ini. Nilai yang diperoleh dari analisis data menggunakan realase 18 adalah sebagai berikut :

#### Uji Korelasi

Korelasi hubungan antara komunikasi vertikal (X1) dengan Loyalitas (Y) pegawai di Sekretaris Daerah Tapanuli Tengah dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Uji Korelasi**

	Komunikasi Vertikal	Loyalitas
Correlation	1,000	,632
Significance (2-tailed)	.	,000
df	0	47
Correlation	,632	1,000
Significance (2-tailed)	,000	.
df	47	0

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi adalah 0,632. Hasil ini menunjukkan hubungan kuat pada interval 0,60-0,799 antara komunikasi vertikal (X1) terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Berdasarkan Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan sebagian besar pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah Perempuan yaitu 30 orang atau 66%. Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan untuk menjadi pegawai didominasi oleh perempuan. Kebutuhan ini erat hubungannya dengan pekerjaan sebagai abdi masyarakat dan pemerintah. Disatu sisi peran staf laki-laki memang sangat dibutuhkan bahkan dalam pengembangan karir lebih didominasi oleh Pihak laki-laki.

Ditinjau tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan sarjana (S-1) yaitu 27 orang atau 54%, sedangkan 36% lagi berada pada jenjang pendidikan non sarjana. Hal ini memberikan gambaran bahwa menuju pegawai yang lebih profesional harus memiliki sarjana sebagaimana standar kualifikasi yang ditentukan pemerintah.

### **2. Berdasarkan Deskripsi Variabel Penelitian**

Untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

semakin kuat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengaruh Antar Variabel	R	$R^2$	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X <sub>1</sub> -Y	,914(a)	,835	,828	1,52144

Predictor (Constant) Komunikasi Vertikal, Kompensasi

Sumber : output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan tingkat kedekatan atau hubungan antara variabel komunikasi vertikal dan kompensasi terhadap loyalitas ditemukan korelasi ganda yang sangat kuat yaitu sebesar ( $R=0,914$ ) mendekati 1.

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel komunikasi vertikal dan kompensasi terhadap variabel loyalitas sebesar 0,914 atau sebesar 91,4%

Sedangkan koefisien determinan ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,835 ( $R$  square = 0,835) artinya variabel komunikasi vertikal dan kompensasi mampu menjelaskan loyalitas sebesar  $0,835 = 83,5\%$ .

Temuan ini menyimpulkan bahwa komunikasi vertikal dan kompensasi mampu menjelaskan variabel komunikasi vertikal dan kompensasi sebesar  $0,835 = 83,5\%$  sedangkan sisanya 16,5 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konsep penelitian ini.

### 3. Uji Secara Bersama (Uji F).

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu komunikasi vertikal ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu Loyalitas ( $Y$ )

Uji F disimpulkan dengan :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  , apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel terhadap variabel terikat

Keputusan :  $H_0$  dapat diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  , apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel terhadap variabel terikat

Keputusan :  $H_0$  dapat diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

**Tabel 4.16 Hasil Uji F (secara bersama)  
ANOVA (b)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	550,725	2	275,363	118,958	,000(a)
Residual	108,795	47	2,315		
Total	659,520	49			

a Predictor (constant) komunikasi vertikal ,kompensasi

b Dependent Variabel : Loyalitas

sumber : Output SPSS

Tabel 4.16 menunjukkan tingkat signifikan dari suatu hasil regresi berganda yang dilakukan secara bersama (Uji F) antara variabel bebas dan variabel terikat

berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 118,948 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan menurut tabel distribusi menunjukkan bahwa nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikasi 0,05 didapat sebesar 41,6  $n=50$ . Jadi karena  $F_{hitung} 118,948 > \text{nilai } F_{tabel} 41,6$  dan tingkat signifikasi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan  $H_a$  diterima.

Jadi hipotesis yang berbunyi bahwa komunikasi vertikal dan kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah dapat diterima.

#### 4. Uji Secara Bersama (Uji t).

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t dengan tingkat signifikan 5% ( $p=0,05$ ) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikan pengaruh variabel yaitu komunikasi vertikal dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai.

Uji t disimpulkan dengan :

$H_0 : b_1=0$ , apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.  $H_0$  dapat diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Atau  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0 : b_1 \neq 0$ , apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas dengan variabel terikat.  $H_0$  dapat diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Atau  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

**Tabel 4.17 Hasil Uji t (secara bersama)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,010	,326		9,237	,000
	Kompensasi	,243	,071	,435	3,447	,001
	KomunikasiVertikal	,096	,043	,282	2,235	,030

a. Dependent Variable: Loyalitas

Output : SPSS

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada tabel 4.17 bahwa tabel variabel komunikasi vertikal dan kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,010 dengan tingkat signifikan sebesar 0,01 ( $t_{x1} = ,243$ ,  $P = 0,001$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $t_{x2} = ,096$ ,  $P = ,030$ ). Sedangkan berdasarkan tabel distribusit diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan  $n = 50$  adalah 1,653.

Untuk variabel Kompensasi karena  $t_{hitung} 3,447 > t_{tabel} ,243$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,051$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Maka variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

Untuk variabel komunikasi vertikal karena  $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} ,096$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,051$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka variabel komunikasi vertikal dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

Selanjutnya berdasarkan Uji t pada tabel 4.17 maka dapat diketahui persamaan yaitu  $Y = 3,010 + 0,243 X_1 + 0,096 X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi diatas maka :

1. Nilai konstanta (a) sebesar = 3,010 menyatakan bahwa nilai variabel kompensasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah akan tetap sebesar 3,010 walaupun variabel Kompensasi dan Komunikasi Vertikal tidak ada
2. Dengan peningkatan variabel kompensasi sebesar 0,243 maka variabel loyalitas juga akan meningkat dan sebaliknya jika variabel kompensasi menurun maka tingkat loyalitas akan turun sebesar 0,340 Dengan peningkatan variabel Komunikasi Vertikal sebesar 0,243 maka variabel loyalitas juga akan meningkat dan sebaliknya jika variabel Komunikasi Vertikal menurun maka tingkat loyalitas akan turun sebesar 0,096

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Komunikasi vertikal mempengaruhi loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- b. Kompensasi mempengaruhi loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- c. Komunikasi vertikal dan kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah dapat diterima

#### B. Saran

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pola komunikasi antara pimpinan dengan pegawai diharapkan membentuk suatu pola hubungan timbal balik yang harmonis sehingga komunikasi yang terjalin dapat memberikan kepuasan komunikasi dalam organisasi
- b. Loyalitas hendaknya ditingkatkan, namun penulis menyadari selain faktor komunikasi dan kompensasi masih ada faktor yang lain yang dapat diteliti lebih dalam lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Balchard, Ken, Hersey, Pau. ( 1994). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bangin, Burhan,( 2006). *Sosiologi Komunikasi*, Jakarta, Prenada Media group.
- Cribbon J, janes,( 1990). *Kepemimpinan Mengaktifkan Strategi Organisasi*, Jakarta: PT. Pustaka Binaan Presindo.
- Devitojosep. A. (1997), *Komunikasi Antar Manusia, Kuliah Dasar* .Edisi ke limas Jakarta, Profesionalme Books.
- Desler, Gary (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Indeks
- Effendi. 2000. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadari, Nawawi.( 1977). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Gajah Mada University pres, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, P.T Bumi Aksara, Jakarta
- Iswanto Yun, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta . Universitas TERBUKA, Cetakan Pertam edisi kesatu.
- Krisyanto, Rachmat .( 2006) . *Teknis praktis riset Media Public Relations, Advertising, Komunikasi organisasi, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Muhammad, Arni .(2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Mulia (2001). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan kedua, Yogyakarta, Gajah Mada University
- Pace, R, Wayne, (2005).*Strategi Komunikasi ; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P. 2002. *Organization Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. Edisi Ke-7. New Jersey : Prentice Hall.

Ruslan,Rusady (2002), *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada

Singarimbun, Masri, Effensi, sofyan, (1991) *Metode Penelitian Survai*, Jakarta, Penerbit, LP3ES.

Syamsu Hariono, SE,MM (2007), *MSDM Lanjutan : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global*, Jakarta , Jurnal Manajemen

Wijaya, Tony, (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Universitas Adtmajaya

UNIVERSITAS TERBUKA

## INSTRUMEN PENELITIAN(KUISIONER)

### A. Umum

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata – mata hanya untuk data penelitian digunakan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) jurusan Magister Manajemen Universitas Terbuka ( UT ) dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN LOYALITAS PEGAWAI”** Oleh karena itu, saya mengharap bantuan bapak untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan bapak/ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :Tahun
3. Jenis kelamin : laki-  
laki/perempuan
4. Pendidikan Terakhir :  
SLTP/SLTA/DIII/S1

### C. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu dengan member tanda *checklist* ( √ ) pada kolom yang tersedia.

Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang setuju
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat tidak setuju

#### A. Butir pertanyaan untuk komunikasi vertikal.

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan informasi untuk melakukan pekerjaan.					

2	Pimpinan selalu memberikan informasi Dasar melakukan pekerjaan.					
3	Pimpinan selalu memberikan informasi kebijakan & praktek organisasi.					
4	Pimpinan selalu memberikan informasi Mengenai Kinerja Pegawai.					
5.	Pimpinan selalu Memberikan informasi Untuk Menegembangkan rasa memiliki Tugas.					
6.	Bawahan selalu menyampaikan kepada atasan tentang informasi apa yang sudah dilakukan pegawai.					
7	Bawahan selalu menyampaikan Kepada Atasan tentang informasi Apa yang Sudah dilakukan Pegawai.					
8.	Bawahan selalu menyampaikan kepada atasan tentang informasi persoalan pekerjaan yang belum terpecahkan.					
9.	<i>Bawahan selalu Menyampaikan kepada atasan tentang saran dan gagasan tentang perbaikan.</i>					
10.	<i>Bawahan selalu Menyampaikan Kepada atasan tentang pikiran dan perasaan tentang organisasi dan pegawai.</i>					

B. Butir pertanyaan untuk kompensasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak					
2	Saya melaksanakan tugas berdasar kompensasi material.					
3	Saya bekerja mengharapkan imbalan atau penghargaan					
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan pimpinan.					
5.	Saya ingin selalu mendapatkan reward dan upah.					

C. Butir pertanyaan untuk loyalitas pegawai

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai selalu merasa sebagai bagian organisasi.					
2	Seluruh pegawai sangat mengetahui seluk beluk organisasi.					
3	Semua pegawai selalu berkomunikasi melakukan perbuatan terbaik bagi organisasi.					
4	Semua pegawaimselalu berkomitment mempromosikan kualitas organisasinya					
5.	Semua Pegawai selalu berkomitmen menjaga citra organisasi.					
6.	Semua pegawai menjaga citra pimpinan.					
7.	Semua pegawai selalu berkomitment mempertahankan hubungan Baik dengan orang atau organisasi lain.					

**Kerahasiaan jawaban**

Partisipasi Bapak/ibu sebagai responden dalam memberikan jawaban yang benar-benar sangat dihargai. Untuk itu peneliti mengungkapkan terima kasih yang tak terhingga.

Semoga amal baik Bapak/ibu mendapat balasan dari Allah SWT .

UNIVERSITAS TERBUKA

## BIODATA

Nama Lengkap : H. Samosir Pasaribu, Sip.  
 Pangkat / Gol : Pembina Tk I ( IV / b )  
 Tempat / Tanggal Lahir : Hutabargot, 02 April 1966  
 Status : Kawin  
 Agama : Islam  
 Pekerjaan : PNS  
 Alamat : Jl. Kihajar Dewantara No. 31 A Pandan  
 Kecamatan Pandan  
 Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara  
 Hobby : Membaca, Olah Raga

Pendidikan :

1. SD Negeri Siundal ( 1979 )
2. SMP Negeri Sibuhuan ( 1982 )
3. SMA Negeri Sibuhuan ( 1985 )
4. APDN Medan ( 1988 )
5. UGM Yogyakarta ( 1994 )

Riwayat Jabatan :

1. Camat Kolang ( 1997 )
2. Camat Barus ( 2000 )
3. Camat Pinangsori ( 2002 )
4. Camat Pandan ( 2005 )
5. Kabag HUMAS SEKDA Kabupaten Tapanuli Tengah ( 2006 )
6. Kakan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan ( 2007 )
7. Kakan Pelayanan Terpadu ( 2009 )
8. Sekretaris Dewan Kantor DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah ( 2010 )
9. Asisten 1 Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat ( 2011 )

Nama Istri : Hj. ERNA WATI POHAN S.Sos  
 Anak : 4 Orang  
           3 Laki – Laki  
           1 Perempuan

Pandan,      Juli 2012  
 Penulis.

## INSTRUMEN PENELITIAN(KUISIONER)

### A. Umum

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata – mata hanya untuk data penelitian digunakan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) jurusan Magister Manajemen Universitas Terbuka ( UT ) dengan judul “**PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN LOYALITAS PEGAWAI**” Oleh karena itu, saya mengharap bantuan bapak untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan bapak/ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SLTP/SLTA/DIII/S1

### C. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu dengan member tanda *checklist* ( √ ) pada kolom yang tersedia.

Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat setuju  
 S = Setuju  
 KS = Kurang setuju  
 TS = Tidak setuju  
 STS = Sangat tidak setuju

#### A. Butir pertanyaan untuk komunikasi vertikal.

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan informasi untuk melakukan pekerjaan.					
2	Pimpinan selalu memberikan informasi Dasar melakukan					

	pekerjaan.					
3	Pimpinan selalu memberikan informasi kebijakan & praktek organisasi.					
4	Pimpinan selalu memberikan informasi Mengenai Kinerja Pegawai.					
5.	Pimpinan selalu Memberikan informasi Untuk Menegembangkan rasa memiliki Tugas.					
6.	Bawahan selalu menyampaikan kepada atasan tentang informasi apa yang sudah dilakukan pegawai.					
7	Bawahan selalu menyampaikan Kepada Atasan tentang informasi Apa yang Sudah dilakukan Pegawai.					
8.	Bawahan selalu menyampaikan kepada atasan tentang informasi persoalan pekerjaan yang belum terpecahkan.					
9.	<i>Bawahan selalu Menyampaikan kepada atasan tentang saran dan gagasan tentang perbaikan.</i>					
10.	<i>Bawahan selalu Menyampaikan Kepada atasan tentang pikiran dan perasaan tentang organisasi dan pegawai.</i>					

B. Butir pertanyaan untuk kompensasi.

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak					
2	Saya melaksanakan tugas berdasar kompensasi material.					
3	Saya bekerja mengharapakan imbalan atau penghargaan					
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan pimpinan.					
5.	Saya ingin selalu mendapatkan reward dan upah.					

C. Butir pertanyaan untuk loyalitas pegawai

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai selalu merasa sebagai bagian organisasi.					

2	Seluruh pegawai sangat mengetahui seluk beluk organisasi.					
3	Semua pegawai selalu berkomunikasi melakukan perbuatan terbaik bagi organisasi.					
4	Semua pegawai selalu berkomitmen mempromosikan kualitas organisasinya					
5.	Semua Pegawai selalu berkomitmen menjaga citra organisasi.					
6.	Semua pegawai menjaga citra pimpinan.					
7.	Semua pegawai selalu berkomitmen mempertahankan hubungan Baik dengan orang atau organisasi lain.					

#### **Kerahasiaan jawaban**

Partisipasi Bapak/ibu sebagai responden dalam memberikan jawaban yang benar-benar sangat dihargai.

Untuk itu peneliti mengungkapkan terima kasih yang tak terhingga.

Semoga amal baik Bapak/ibu mendapat balasan dari Allah SWT .

UNIVERSITAS TERBUKA

Data Uji Instrumen Variabel Komunikasi Vertikal (X1)

Nomor Responden	Nomor Butir Instrumen/skor Perolehan										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	41
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	32
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
8	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
11	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0	32
12	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	30
13	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	35
14	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
17	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
20	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
24	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45

25	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
26	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	38
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
39	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
50	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43

### Rata-rata Responden

Nomor Responden	Kompensasi	Komunikasi Vertikal	Loyalitas
1	4	5	4,43
2	4	5	4,43
3	4	5	4,29
4	4	5	4,43
5	4	5	4,57
6	4	5	4,57
7	4	5	4,71
8	4	5	4,71
9	4	5	4,71
10	4,4	3,4	4,86
11	4,4	3,3	4,86
12	4,4	3,3	4,29
13	4,4	3,3	4,14
14	3	3,4	4,14
15	3,8	3,4	4,43
16	3,8	3,9	4,14
17	3,8	3,9	4,57
18	3,8	4,1	4,57
19	3,8	2,8	4,14
20	3,8	3,9	4,14
21	4	3,9	4,14
22	4	3,9	4,14
23	2,6	4,3	4,14
24	2,4	4,5	4,14
25	2,4	4,3	4,14

Nomor Responden	Kompensasi	Komunikasi Vertikal	Loyalitas
26	2,4	4,3	4,14
27	3,8	4,2	4,14
28	4	4,3	4,14
29	4,2	4,3	4,29
30	4,2	4,3	5,00
31	4,2	2,6	5,00
32	4	2,7	4,14
33	4	2,7	4,00
34	3,8	2,8	4,29
35	3,8	4,2	4,14
36	3,8	4,3	4,14
37	3,8	3,9	4,14
38	3,8	3,9	4,14
39	3,8	3,9	4,14
40	3,6	2,7	4,14
41	3,8	3,9	4,14
42	3,8	3,9	4,14
43	3,8	3,9	4,14
44	3,8	3,9	4,14
45	3,8	3,9	4,14
46	3,8	2,7	4,14
47	3,6	2,8	4,14
48	3,8	3,9	4,14
49	3,6	2,7	4,14
50	3,6	2,7	4,14

Data Uji Instrumen Variabel Kompensasi (X2)

Nomor Responden	Nomor Butir Instrumen/skor Perolehan					Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	
1	4	2	2	3	2	13
2	4	3	3	3	3	16
3	4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	4	3	17
5	4	4	3	3	4	18
6	4	4	5	3	3	19
7	4	4	5	3	3	19
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	5	4	4	21
12	2	2	2	3	3	12
13	2	2	4	2	2	12
14	4	2	2	2	2	12
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	4	5	23
23	4	4	4	4	4	20

24	3	2	1	2	3	11
25	4	4	4	4	4	20
26	4	3	2	1	1	11
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	2	4	4	18
30	5	5	5	2	2	19
31	5	5	5	2	2	19
32	5	5	5	2	2	19
33	5	5	5	2	2	19
34	5	5	5	2	2	19
35	5	5	5	2	2	19
36	5	5	5	2	2	19
37	5	5	5	2	2	19
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	3	3	19
40	2	2	2	2	3	11
41	5	5	5	2	2	19
42	5	5	5	2	2	19
43	5	5	5	2	2	19
44	5	5	5	2	2	19
45	5	5	5	2	2	19
46	5	5	5	2	2	19
47	5	5	5	2	2	19
48	5	5	5	2	2	19
49	4	4	5	3	3	19
50	4	4	5	3	3	19

Data Uji Instrumen Variabel Loyalitas(Y)

Nomor Responden	Nomor Butir Instrumen/skor Perolehan							Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	4	4	5	5	5	29
2	4	3	4	4	4	4	5	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	4	4	4	4	4	5	29
7	4	4	4	4	4	4	5	29
8	4	2	4	4	4	4	4	26
9	4	2	4	4	4	4	4	26
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	4	4	4	3	4	4	4	27
12	4	2	2	3	4	3	3	21
13	4	4	2	3	4	2	4	23
14	4	2	4	4	5	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	5	5	5	4	4	31
17	5	3	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	5	5	5	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	4	4	4	4	4	4	29
23	5	4	5	4	4	4	4	30

24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	3	3	4	4	4	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	4	5	5	5	34
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	4	4	5	29
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	4	4	4	4	4	5	29
50	4	4	4	4	4	4	5	29

UNIVERSITAS TERBUKA