

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. SUKANDA DJAYA
DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Zulafwan

NIM: 141130325

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. SUKANDA DJAYA
DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran ” Yogyakarta



Disusun Oleh:

Zulafwan

NIM: 141130325

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN
Skripsi Berjudul
PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. SUKANDA DJAYA
DI YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

Zulafwan

NIM: 141130325

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada Tanggal 07 Agustus 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Pembimbing II


Yuni Siswanti, SE, M.Si


Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si

NIK. 272069701721

NIP. 196108151988032001

Penguji I

Penguji II


Dr. Winarno, MM


Drs. Karyono, Msi

NIK. 19620621991031001

NIP. 196106041990031001

MENGETAHUI
KETUA JURUSAN


Dr. R. Heru Kristanto HC, SE, M.Si
NIP/NIK: 269019 601 321



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

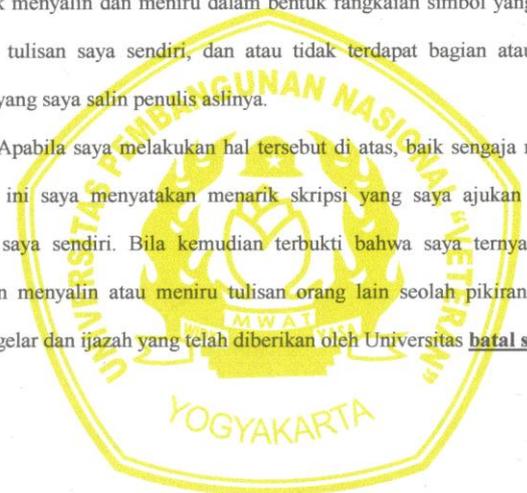
Yang bertanda tangan di bawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. SUKANDA DJAYA
DI YOGYAKARTA”**

Dimajukan untuk diuji pada hari Jumat, Tanggal 07 Juli 2020 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin dan meniru dalam bentuk rangkaian simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.



Yogyakarta, 07 Juli 2020

Pemberi pernyataan



141130325

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. SUKANDA DJAYA
DI YOGYAKARTA”**

Zulafwan

NIM: 141130325

**Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta
(afwanzul7@gmail.com)**

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian survey dengan meneliti sebagian karyawan sebagai sampel sebanyak 130 orang responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta. Serta secara parsial Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. QS al baqarah 286

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kupersembahkan Skripsi ini kepada orangtua saya yaitu :

Ayahanda H. Warman Lubis (Alm) dan Ibunda tercinta Hj. Juniarti yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang, memotivasi, menasehati dan bekerja keras sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta**” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Yogyakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. **Ketua jurusan manajemen Dr. R. Heru Kristanto HC, SE., M.Si** yang sudah banyak membantu dalam hal penyelesaian skripsi ini.
 2. **Ketua prodi manajemen Dra. Purbudi Wahyuni, MM** yang sudah banyak membantu.
 3. **Pimpinan dan Karyawan PT Sukanda Djaya** yang sudah banyak membantu dalam proses pemberian data pada penelitian skripsi ini.
 4. **Ibu Yuni Siswanti, SE, M.Si**, selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si, selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
 5. Serta seluruh rekan rekan yang sudah banyak membantu dalam hal pemberian pandangan, kritik dan saran serta motivasi yang tiada henti.
- Selama penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan,

arahan, dan saran serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Akhirnya, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 07 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompesasi.....	12
B. Budaya Organisasi.....	12
C. Loyalitas Karyawan.....	25
D. Penelitian Terdahulu.....	27
E. Hubungan Antar Variabel.....	31
F. Kerangka Pemikiran	34
G. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian.....	36
B. Objek Penelitian.....	36

C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Metode Pengambilan Sampel.....	39
E. Jenis Data Penelitian.....	41
F. Prosedur Pengambilan Data.....	42
G. Identifikasi dan Definisi Operasional.....	42
H. Definisi Operasional Variabel.....	43
I. Uji Instrumen Penelitian.....	48
J. Metode Analisis Data.....	50
IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	56
B. Analisis Kuantitatif.....	58
C. Pembahasan.....	61
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	
A. Lampiran 1 Surat Perusahaan.....	75
B. Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	76
C. Lampiran 3 Data responden.....	79
D. Lampiran 4 Hasil uji validitas dan reliabilitas.....	80
E. Lampiran 5 Frekuensi jawaban responden.....	92
F. Lampiran 6 Regresi Berganda.....	96

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Waktu Kerja PT. Sukanda Djaya.....	6
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Pada Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	27
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Pada Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	28
Tabel 2.3 Perbedaan dan Persamaan Pada Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	29
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Sukanda Djaya.....	37
Tabel 3.2 Distribusi Sampel.....	39
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	45
Tabel 3.4 Interval Penilaian Jawaban Responden	45
Tabel 3.5 Interval Penilaian Jawaban Responden.....	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Data 30 responden.....	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Data 30 Responden.....	48
Tabel 4.1 Persepsi responden Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.2 Persepsi responden Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 4.3 Persepsi responden Variabel Loyalitas Karyawan.....	56
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	56

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan harus terdapat loyalitas yang tinggi oleh para karyawan, dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada harus di kelola dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap kondisi seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Di harapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya membangun suasana kondusif dalam mempertahankan karyawan terbaik dan meminimalisir jumlah karyawan yang tidak loyal. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan *introspeksi* diri mengenai penyebabnya bisa dikarenakan kompensasi yang dianggap kurang

memenuhi kehidupan minimal karyawan dan budaya organisasi barangkali juga tidak bisa diimplementasikan dengan baik oleh beberapa karyawan.

Nilai kekeluargaan tinggi sehingga banyak sekali yang bekerja disana sampai lama dan juga atasannya ramah-ramah. Selain itu tidak terlalu banyak peraturan yang ketat sehingga lebih bebas dalam bekerja. Karyawan PT. Sukanda Djaya saling berinteraksi dan berperilaku setiap harinya yang akan menimbulkan budaya perusahaan yang pada akhirnya juga menimbulkan rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), rasa peduli (*feeling of caring*), untuk tercapainya loyalitas karyawan.

Menurunnya tingkat loyalitas, indikasi karena perpindahan karyawan dari PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta ke perusahaan lain. Dari sumber data di perusahaan, pada bagian HRD, untuk tahun 2015 terdapat 2 orang *resign*, terdapat 6 orang mengundurkan diri pada tahun 2017 dan sebanyak 8 orang karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan ini pada tahun 2018. Tingkat perpindahan karyawan akan mengganggu jalannya aktifitas kerja, hal ini juga dikarenakan tidak adanya rasa akan tanggungjawab (*feeling of commitment*), serta kurangnya rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), dikarenakan di dalam suatu perusahaan setiap karyawan menempati posisinya dan mengerjakan pekerjaannya masing-masing sehingga kekosongan terhadap suatu posisi akan memperlambat dan mengganggu jalannya pelaksanaan pekerjaan.

Fenomena yang ditemukan di PT Sukanda Djaya dengan 188 karyawan dengan masa kerja rata-rata relative lama yang beroperasi di Yogyakarta ini

adalah masih perlu meningkatkan loyalitas karyawan yang dapat dilihat dari kompensasi yang dirasa masih kurang, beban kerja dan budaya organisasi, semangat kerja, kepemimpinan, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target guna mencapai tujuan perusahaan dan untuk bersaing dengan perusahaan sejenis yang bergerak dibidangnya. Untuk mencapai tujuan tersebut para karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta dituntut untuk memiliki loyalitas yang baik yang didukung salah satunya oleh kompensasi, dan budaya organisasi yang baik. Dari hasil observasi, loyalitas karyawan dirasa masih belum maksimal oleh perusahaan, karena masih ada karyawan yang *resign* atau mengundurkan diri. Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan haknya yang memadai di perusahaan ini. Perusahaan sebenarnya sudah berusaha meningkatkan loyalitas karyawan melalui kompensasi, yang layak bagi karyawannya namun masih ada juga yang merasa belum mendapatkan haknya secara baik. Dari sisi budaya organisasi, ada beberapa karyawan yang bekerja dengan seenaknya seperti masih sering terlambat masuk kerja, padahal perusahaan mensyaratkan masuk kerja secara *on time* menjadi budaya perusahaan yang harus dilakukan secara terus menerus, namun budaya organisasi ini masih sering dilanggar oleh beberapa karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Robbins (2014) mengemukakan pendapatnya bahwa, loyalitas merupakan kemampuan setiap karyawan sebagai anggota organisasi dalam menjaga serta mengamankan organisasi. Loyalitas dalam sebuah organisasi akan terbentuk

apabila karyawan dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan menerima kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada sebuah organisasi. Kompensasi yang bagus akan dapat mengikat karyawan untuk tetap bekerja, sehingga dalam *people maintenance* faktor kompensasi sangat diperhatikan, berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Harapan karyawan akan gaji yang memadai dan mendapatkan berbagai tunjangan ternyata berhasil diwujudkan oleh PT Sukanda Djaya. Gaji dan kompensasi

karyawan, Perusahaan yang mendistribusikan berbagai produk *dairy* ternama ini dianggap telah mampu memberikan gaji dan remunerasi yang baik.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT Sukanda Djaya memberikan fasilitas berupa gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus dan uang lembur. Gaji merupakan bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kinerja kelompok ataupun kinerja organisasi. Gaji pokok diberikan oleh perusahaan setiap bulan kepada karyawan. Nominal gaji pokok yang diterima oleh karyawan bergantung dari jabatan, periode kerja dan latar belakang pendidikan. Tunjangan Hari Raya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika menjelang Hari Raya umat beragama. Tunjangan yang diberikan yaitu berupa uang tunai. Nominal uang tunai yang diberikan sebesar satu kali gaji pokok karyawan tersebut.

Bonus merupakan sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hadiah jika individu atau kelompok mampu mencapai suatu target penjualan atau melebihi target penjualan dan bonus lembur. Dalam pemberian bonus perusahaan memperhatikan kondisi keuangan perusahaan, dan hal ini terkadang kurang diterima oleh beberapa orang karyawannya sehingga mereka kemudian berniat untuk pindah kerja.

Pada dasarnya, aktivitas manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi munculnya beban kerja. Beban kerja

masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktifitasnya dan ada satuan

organisasi yang sedikit aktifitasnya (Sutarto, 2006). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Oleh karena itu, dalam penataan sumber daya manusia perlu ditentukan jumlah beban kerja standart dan jumlah pegawai standar untuk masing-masing fungsi. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.

PT. Sukanda Djaya melakukan waktu kerja maksimum enam hari kerja selama satu minggu dan delapan jam kerja per hari. Dimana pembagian waktunya dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Waktu Kerja PT.Sukanda Djaya

Hari	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin – Jumat	08.00	12.00-13.00	13.00-16.00
Sabtu	08.00	12.00-13.00	13.00-14.00
Minggu dan Libur Nasional	-	-	-

Sumber: HRD PT. Sukanda Djaya, 2019

Waktu kerja ini merupakan salah satu perwujudan dari budaya tertib kerja karyawan yang tidak terlalu membebani karena telah diatur sedemikian rupa sehingga tidak terlalu memberatkan karyawan dan sebagai budaya di

perusahaan ini tertib jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang, dimana bagi seluruh karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta berperan penting untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitasnya. Jam masuk kerja mulai dari jam 08.00 WIB dan pulang jam 16.00 pada hari Senin-Jum'at, sedangkan untuk hari sabtu jam kerja mulai dari jam 08.00 WIB dan pulang jam 14.00 WIB. Sedangkan hari minggu dan hari libur nasional tidak ada kegiatan di perusahaan/ libur.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting pula dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Iklim budaya organisasi yang sejuk dan nyaman akan membawa rasa menyenangkan dalam bekerja sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan kesetiaan karyawan juga lebih baik dan kuat. Berdasarkan teori dari Robins (2014), Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut. Bila dalam suatu organisasi tercipta budaya organisasi yang menyenangkan serta kondusif maka karyawan akan merasa betah dan senang untuk bekerja didalam organisasi tempat mereka bekerja, sehingga akan timbul rasa loyalitas yang tinggi. Budaya bersih dibentuk melalui perilaku atau tindakan yang menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, contohnya membuang sampah pada tempat yang disediakan. Budaya bawahan cenderung lebih menempatkan atasan pada status yang lebih tinggi terutama dalam penghormatan dan sapaan.

Misalnya bawahan bertemu dengan bawahan dia tidak secepatnya bersalaman dan menegur, lain halnya bila mereka bertemu dengan atasan. Tetapi hal ini tidak berlaku bagi semua bawahan. Masalah lain yaitu atasan cenderung menunggu sapaan dari bawahan walaupun tidak semua atasan bersikap demikian

PT Sukanda Djaya masuk ke dalam jajaran perusahaan favorit 2018, perusahaan ini dianggap sebagai tempat belajar yang sesuai bagi setiap orang yang ingin mengenal lebih jauh industri pangan. Suasana kerja yang kekeluargaan ternyata berhasil dihadirkan guna meningkatkan kekompakan dan loyalitas antar pekerja. Suasana kerja yang hangat dan penuh kekeluargaan, fleksibel, banyak ruang untuk improvisasi karena masih banyak yang dapat dibenahi, serta kesempatan belajar banyak hal mengenai industri *food and beverage*.

PT Sukanda Djaya memiliki 17 titik distribusi di seluruh Indonesia, yang membuatnya tidak hanya terbesar perusahaan distribusi makanan di Indonesia tetapi juga satu-satunya yang beroperasi pada tingkat nasional dan salah satunya berdiri di Yogyakarta. PT Sukanda Djaya yang beralamat di Jl. Ring Road Utara, Kecamatan. Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282.

PT. Sukanda Djaya Yogyakarta mempunyai dua tipe pekerja. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, yaitu: Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan

perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut. Selain itu terdapat pegawai Tidak Tetap/Harian, Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

Bagi mereka yang ingin membangun karier panjang di industri pangan Indonesia, PT Sukanda Djaya Yogyakarta dianggap adalah perusahaan yang tepat. Berdasarkan berbagai ulasan yang di input langsung oleh bagian HRD PT. Sukanda Djaya Yogyakarta, tingkat kepuasan dari para karyawan dinilai tinggi mengingat bagaimana perusahaan ini mendukung kinerja para karyawannya dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang baik, seperti *Support* fasilitas mobil operasional, *monthly incentive* cukup besar. Hubungan antar karyawan kekeluargaan, dekat dengan rumah, jam kerja normal, apabila ada kelebihan jam kerja maka *overtime* dibayar, tiap minggu ada *quiz product knowledge* (ini baik bagi karyawan) dan Memberikan jenjang karir yang bagus.

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan memperhatikan kompensasi, dan budaya organisasi yang dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan terhadap unit kerjanya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijakan khususnya di bidang SDM tentang Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi pihak lain pada umumnya di bidang SDM tentang Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

a. Pengertian Kompensasi

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa: “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Sementara itu menurut Sunyoto, (2012), mendefinisikan kompensasi adalah:

“Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin

terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Sistem Dan Kebijaksanaan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas:

- 1). Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan

untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2) Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3) Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya, dimana

kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012), adalah sebagai berikut:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai

harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai.

Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2012), kompensasi dibagi menjadi:

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a) Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b) Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

c) Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d) Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :

i. Istirahat *on-the-job*

ii. Hari-hari sakit

iii. Liburan dan cuti

iv. Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll

b) Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :

i. Asuransi Jiwa

ii. Asuransi Kesehatan

iii. Asuransi Kecelakaan

c) Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)

i. Program rekreasi

ii. Cafeteria

iii. Beasiswa pendidikan

iv. Fasilitas pembelian

v. Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

e. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dessler (2015) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Kompensasi terbagi dalam dua jenis, yaitu: Kompensasi Finansial dan Nonfinansial.

Indikator kompensasi Menurut Dessler (2015):

- 1) Pembayaran finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- 2) Pembayaran finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting pula dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Iklim budaya organisasi yang sejuk dan nyaman akan membawa rasa menyenangkan dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik dan kesetiaan karyawan juga lebih kuat.

Berdasarkan teori dari Robbins, dalam Matondang (2008) Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut.

Robbins (2014) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan

baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (2014) indikator budaya organisasi, yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko. Se jauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
- b) Perhatian ke hal yang rinci. Se jauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- c) Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- d) Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e) Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
- f) Kerja, bukannya individu.
- g) Keagresifan. Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- h) Kemantapan. Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi

3. Loyalitas Karyawan

Wicaksono (2013) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

a. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

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

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.
- 4) Rasa memiliki.

- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Karakteristik pribadi.
- 2) Karakteristik pekerjaan.
- 3) Karakteristik desain perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Robbin (2014) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, atau dengan kata lain loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Loyalitas memiliki dua indikator: internal dan eksternal. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Indikator internal adalah komponen emosional yang meliputi rasa peduli (*feeling of caring*), rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), dan rasa akan tanggungjawab (*feeling of commitment*). Indikator eksternal terdiri dari perilaku yang menampilkan

komponen emosional dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak berubah (Mehta et al, 2010).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Sebelumnya Dilakukan Oleh **Onsardi, Moch. Asmawi, Thamrin Abdullah** (2017) dengan judul *The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty*, dan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016), Dengan Topik “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang“. Serta penelitian yang dilakukan oleh Muji Raharjo (2017) dengan topik, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta.

Perbedaan dan persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang dijelaskan pada tabel 1, 2, dan 3.

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan pada Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Komponen	Penelitian Terdahulu I	Penelitian Sekarang	Keterangan
1	Judul Penelitian	<i>“The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty”</i>	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Terdapat persamaan dan perbedaan judul
2	Nama Peneliti	Onsardi, Moch. Asmawi, Thamrin Abdullah (2017)	-	-
3	Objek	Karyawan Muhammadiyah University of Bengkulu Indonesia	Karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta	Terdapat perbedaan <i>object</i>
4	Responden	109 responden	130 responden	Terdapat perbedaan jumlah responden
5	Teknik Sampling	<i>Proportional random sampling</i>	<i>Random Sampling</i>	Terdapat perbedaan teknik sampling
6	Variabel	<i>Compensation, Empowerment, Job Satisfaction, Employee Loyalty</i>	Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan	Terdapat variabel yang sama dan berbeda
7	Uji Analisis Hasil Penelitian	Path Analisis	Regresi Berganda	Terdapat perbedaan alat uji analisis

No.	Komponen	Penelitian Terdahulu I	Penelitian Sekarang	Keterangan
8	Hasil Penelitian	<i>There is direct positive influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee satisfaction. There is a direct positive influence of compensation and empowerment to job satisfaction. There is a direct positive influence of compensation to empowerment</i>	-	-

Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan pada Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Komponen	Penelitian Terdahulu I	Penelitian Sekarang	Keterangan
1	Judul Penelitian	“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan“	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Terdapat persamaan dan perbedaan judul
2	Nama Peneliti	Agustina Heryati S.Kom.,MM	-	-
3	Objek	Karyawan Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta	Terdapat perbedaan <i>object</i>
4	Responden	102 responden	130 responden	Terdapat perbedaan jumlah responden
5	Teknik Sampling	<i>Simple random sampling</i>	<i>Random Sampling</i>	Terdapat perbedaan teknik sampling

6	Variabel	Kompensasi, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan	Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan	Terdapat variabel yang sama dan berbeda
7	Uji Analisis Hasil Penelitian	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda	Terdapat persamaan uji analisis
8	Hasil Penelitian	Secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	-	-

Tabel 2.3 Perbedaan dan Persamaan pada Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Komponen	Penelitian Terdahulu II	Penelitian Sekarang	Keterangan
1	Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Terdapat persamaan dan perbedaan judul
2	Nama Peneliti	Muji Raharjo	-	-
3	Objek	Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta	Karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta	Terdapat perbedaan <i>object</i>
4	Responden	60 responden	130 responden	Terdapat perbedaan jumlah responden
5	Teknik Sampling	<i>Purposive non random sampling</i>	<i>Random Sampling</i>	Terdapat perbedaan teknik sampling

6	Variabel	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi Loyalitas Guru	Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan	Terdapat variabel yang sama dan berbeda
7	Uji Analisis Hasil Penelitian	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda	Terdapat persamaan uji analisis
8	Hasil Penelitian	variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru	-	-

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

Dessler (2015) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu”. Kompensasi terbagi dalam dua jenis, yaitu: Kompensasi Finansial dan Nonfinansial, dimana Pembayaran finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham). Sedangkan Pembayaran finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja

(liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Hasil penelitian **Onsardi, Moch. Asmawi, Thamrin Abdullah** (2017) dengan judul *The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty, There is direct positive influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee satisfaction.* Hasil penelitian. *There is a direct positive influence of compensation to employee Loyalty.*

Penelitian Agustina Heryati (2016), dengan topik “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan“, diperoleh hasil penelitian kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Hasil penelitian Agustina Heryati (2016), dengan topik “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan“, diperoleh hasil penelitian kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Hasil penelitian lainnya Muji Raharjo (2017) dengan topik, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta”, diperoleh hasil kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting pula dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Iklim budaya organisasi yang sejuk dan nyaman akan membawa rasa menyenangkan dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik dan kesetiaan karyawan juga lebih kuat.

Berdasarkan teori dari Robbins, dalam Matondang (2008) Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut.

Robbins (2014) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

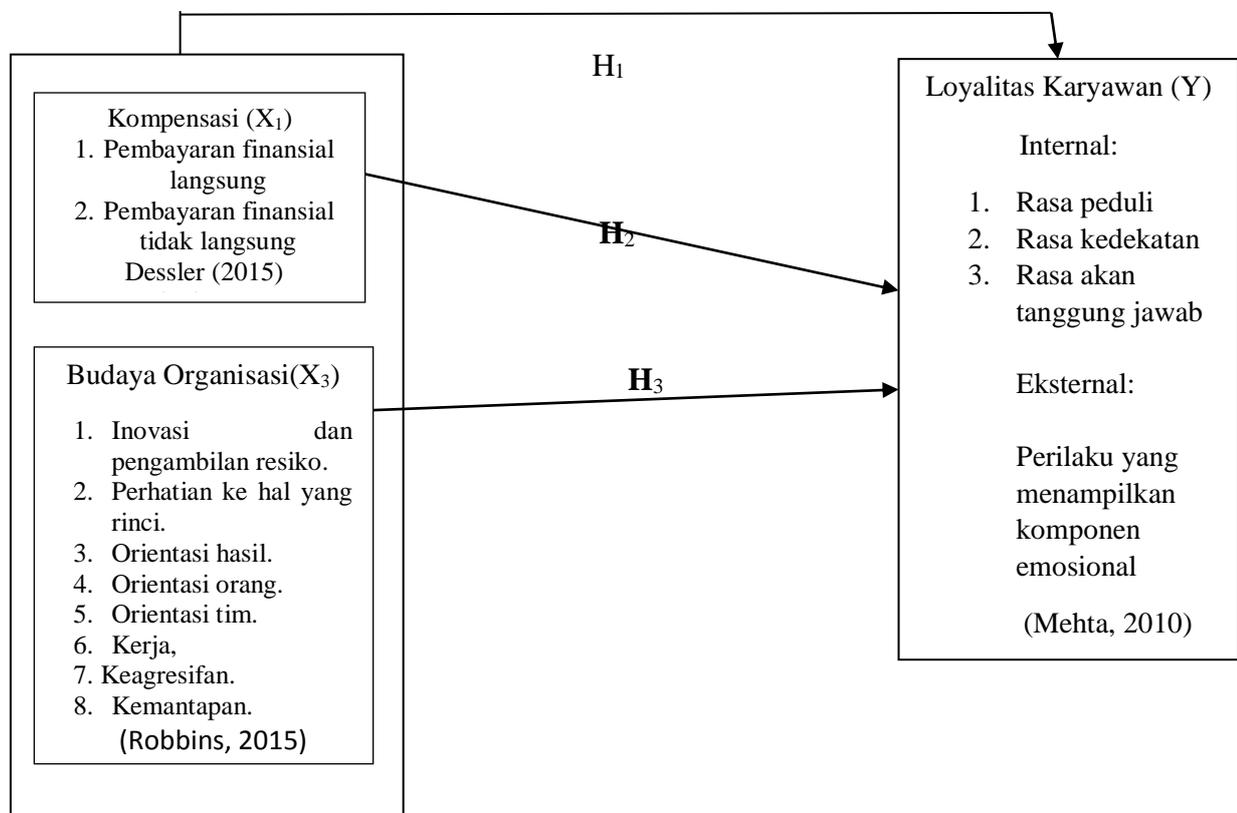
Hasil penelitian **Onsardi, Moch. Asmawi, Thamrin Abdullah** (2017) dengan judul *The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty, There is direct positive influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee satisfaction. There is a direct positive influence of compensation and empowerment to job satisfaction. There is a direct positive influence of compensation to empowerment*

Hasil penelitian Muji Raharjo (2017) dengan topik, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta”, diperoleh hasil variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka

Sumber: Pengembangan penelitian dari Onsardi, Moch. Asmawi, Thamrin Abdullah (2017), dan Agustina Heryati (2016) serta Muji Raharjo (2017)

Kerangka konseptual yang disajikan tersebut menjelaskan bahwa variable kompensasi (X1) memiliki indikator pembayaran finansial langsung, pembayaran finansial tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) yang memiliki indikator factor internal dan factor eksternal. Faktor internal itu sendiri terdapat rasa peduli, rasa kedekatan, rasa akan tanggung jawab. Sedangkan factor eksternal yang terdapat pada loyalitas karyawan yaitu perilaku yang menampilkan komponen emosional. Variabel yang kedua yaitu budaya organisasi (X3) memiliki indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, kerja, keagresifan, kemantapan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

H₁: Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan adalah metode survey. Menurut (Sugiono, 2013) metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian–kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel, sosial maupun psikologi. Menurut (Kerlinger, 2004) seperti dikutip (Sugiyono, 2013), survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sample yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian–kejadian relatif, distribusi dan hubungan–hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

B. Objek Penelitian

Sugiyono (2011) objek penelitian adalah “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang sesuatu hal (variabel tertentu).

Objek penelitian ini adalah karyawan dan karyawan PT Sukanda Djaya yang beralamat di Jl. Ring Road Utara, Kec. Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282. Yogyakarta.

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sukanda Djaya Yogyakarta sebanyak 188, yang bisa di lihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT.Sukanda Djaya

No	Bagian-bagian Karyawan	Jumlah Populasi
1	Admin Transport	2
2	Admin Distribution	1
3	Admin Warehouse	4
4	Assistant Manager - Sales	3
5	Assistant Supervisor – Warehouse	1
6	Checker	4
7	Cleaner / Cleaning Service	2
8	Customer Service	2
9	Driver AJP SPV / Driver Operational	38
10	Helper	24
11	Leader	5
12	Rider	1
13	Sales Executive – 1	11
14	Salesman	12
15	Security	5
16	Senior Staff F & A	3
17	Senior Supervisor	1
18	Senior Supervisor – Warehouse	1
19	Senior Tecnician	1
20	Smd – 1	14
21	Staff Admin Sales	8
22	Staff Collection	11
23	Staff HR	2
24	Staff Inventory Controll	1
25	Staff Kasir DF	2
26	Supervisor - Admin Sales	1
27	Supervisor – GT	1
28	Supervisor - Store DF	2
29	Supervisor – Transport	1
30	Technician	3
31	Worker	21
		188

Sumber: HRD PT. PT. Sukanda Djaya Yogyakarta, 2019

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang diambil dari populasi

harus betul-betul *representative* (mewakili), sehingga sampel yang diperoleh akan betul-betul menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Sukanda Djaya di Yogyakarta.

D. Metode Pengambilan Sampel

Metode Pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah *proportionate sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsure yang tidak homogen dan secara proporsional (Sugiyono, 2008). Agar dapat ditentukan jumlah sampel masing-masing bagian atau divisi yang terdapat di PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta secara proporsional maka di gunakan teknik sampling ini. Kemudian untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing bagian pada PT Sukanda Djaya di Yogyakarta digunakan rumus:

Penelitian sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2013):

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

d = jumlah presisi yang ditentukan

Diketahui jumlah populasi sebanyak N = 188 orang dan tingkat presisi yang ditetapkan adalah 5%. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n)

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

$$n = \frac{188}{188 (0,05)^2+1}$$

$$n = \frac{188}{1,47}$$

$$n = 127,89$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel untuk penelitian ini sejumlah 127,89 yang dibulatkan menjadi 130 responden.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT Sukanda Djaya di Yogyakarta sejumlah 130 responden/ karyawan. Berdasarkan perhitungan diatas, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 130 responden. Yang bisa di lihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Distribusi Sampel

No	Bagian-bagian Karyawan	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Admin Transport	2	(2/188)x130	1
2	Admin Distribution	1	(1/188)x130	1
3	Admin Warehouse	4	(4/188)x130	3
4	Assistant Manager - Sales	3	(3/188)x130	2
5	Assistant Supervisor – Warehouse	1	(1/188)x130	1
6	Checker	4	(4/188)x130	3
7	Cleaner / Cleaning Service	2	(2/188)x130	1
8	Customer Service	2	(2/188)x130	1
9	Driver AJP SPV / Driver Operational	38	(38/188)x130	26
10	Helper	24	(24/188)x130	17
11	Leader	5	(5/188)x130	3
12	Rider	1	(1/188)x130	1
13	Sales Executive – 1	11	(11/188)x130	8
14	Salesman	12	(12/188)x130	8
15	Security	5	(5/188)x130	3
16	Senior Staff F & A	3	(3/188)x130	2
17	Senior Supervisor	1	(1/188)x130	1
18	Senior Supervisor – Warehouse	1	(1/188)x130	1
19	Senior Tecnician	1	(1/188)x130	1
20	Smd – 1	14	(14/188)x130	10
21	Staff Admin Sales	8	(8/188)x130	6
22	Staff Collection	11	(11/188)x130	8
23	Staff HR	2	(2/188)x130	1
24	Staff Inventory Controll	1	(1/188)x130	1
25	Staff Kasir DF	2	(2/188)x130	1
26	Supervisor - Admin Sales	1	(1/188)x130	1
27	Supervisor – GT	1	(1/188)x130	1
28	Supervisor - Store DF	2	(2/188)x130	1
29	Supervisor – Transport	1	(1/188)x130	1
30	Technician	3	(3/188)x130	2
31	Worker	21	(21/188)x130	15
		188		130

Sumber: HRD PT. PT. Sukanda Djaya Yogyakarta, 2019

E. Jenis Data Penelitian

Data dibedakan menjadi:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti (Pabundu, 2006). Data primer merupakan data dari tangan pertama, dengan metode kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis (Kuesioner) kepada responden yaitu karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta mengenai Variabel- variable Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan untuk dijawab. Data primer berupa tanggapan atau jawaban responden terhadap kuesioner yang di berikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli (Pabundu, 2006). Data sekunder disebut juga data eksternal. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen dari PT Sukanda Djaya di Yogyakarta, berupa data jumlah karyawan, bagian-bagian atau divisi yang terdapat di PT. Sukanda Djaya.

F. Prosedur Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawab. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan tentang variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta untuk dijawabnya. Selain itu dilakukan Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan/HRD di PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

G. Identifikasi Dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini kompensasi (X_1), dan Budaya organisasi (X_2)

b. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini Loyalitas karyawan (Y).

H. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X_1)

Dessler (2015) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Kompensasi terbagi dalam dua jenis, yaitu: Kompensasi Finansial dan Nonfinansial.

Indikator kompensasi Menurut Dessler (2015):

- a. Pembayaran finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Pembayaran finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Budaya organisasi (X_2)

Robbins (2014) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

Menurut Robbins(2014) indikator budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
- b. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
- f. Kerja, bukannya individu.
- g. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- h. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi

3. Loyalitas Karyawan (Y)

Robbin (2014) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang Tekad dan

kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, atau dengan kata lain loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Loyalitas memiliki dua indikator: internal dan external. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Indikator internal adalah komponen emosional yang meliputi rasa peduli (*feeling of caring*), rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), dan rasa akan tanggungjawab (*feeling of commitment*). Indikator eksternal terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak berubah (Mehta et al, 2010).

2. Skala Pengukuran

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2008).

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat tidak setuju	5
2	Tidak setuju	4
3	Netral	3
4	Setuju	2
5	Sangat Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2008)

$$\text{Intereval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Klas interval}}$$

$$\text{Intereval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka kriteria dari penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2008)

Tabel 3.5 Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Budaya Organisasi
1,00 – 1,79	Sangat Lemah
1,80 – 2,59	Lemah
2,60 – 3,39	Cukup Kuat
3,40 – 4,19	Kuat
4,20 – 5,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008)

I. Uji Instrumen Penelitian

1. 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, 2013). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data yang valid. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat. Suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 5% ($\leq 0,05$) (Ghozali, 2013).

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Data 30 Responden

Variabel	Item	Sig	Sig syarat	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.000	0.05	Valid
	X1.6	0.000	0.05	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.000	0.05	Valid
	X2.2	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.000	0.05	Valid
	X2.5	0.000	0.05	Valid
	X2.6	0.000	0.05	Valid
	X2.7	0.000	0.05	Valid
	X2.8	0.000	0.05	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1	0.000	0.05	Valid
	Y1.2	0.000	0.05	Valid
	Y1.3	0.000	0.05	Valid
	Y1.4	0.000	0.05	Valid
	Y1.5	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2020)

Berdasarkan output hasil uji validitas, seluruh indikator memiliki nilai signifikan r -hitung lebih kecil dari 5% ($<0,05$). Berdasarkan nilai diatas, maka seluruh indikator dinyatakan valid. Hal ini menandakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu mengukur variabel yang ingin diukur.

2. 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, 2013). Dalam

penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Arikunto (2013) nilai Cronbach's Alpha yang baik adalah ketika berada di atas 0.6. Sehingga Instrumen dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Data 30 Responden

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0.694	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.862	0.60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.832	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, (2020)

Dari tabel diatas dilihat dari uji reliabilitas semua variabel diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini

J. Metode Analisis Data

1). Teknik Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2012). Menurut Sugiyono (2013) analisis deskriptif ini mendiskripsikan atau memberikan

gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data populasi sebagaimana adanya tanpa melalui kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif ini merupakan uraian tentang masalah yang berhubungan dengan Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menurut (Sugiyono, 2016) data yang berbentuk angka – angka yang akan diolah dan di sajikan dalam hubungan dengan metode statistik. Analisis kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Dalam hal ini metode analisis statistik yang digunakan adalah metode regresi linier berganda.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis, persamaan umumnya adalah (Sugiyono, 2016):

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

Dimana :

Y = Loyalitas karyawan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = error term

X1, X2 = Variabel kompensasi, Budaya Organisasi

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Statistik F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2013).

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan uji yaitu uji F: maka digunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{Jk(\text{regresi})/k}{Jk(\text{Standar Error})/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- k = variabel penelitian
- n = jumlah data

Hipotesis 1

H₁: Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Untuk menguji hipotesis H_a yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta, maka digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi analisis berganda secara bersama-sama. Hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ yang berarti Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ yang berarti Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Pengujian melalui uji F adalah pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$).

Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a) Apabila probabilitas kesalahan F hitung kurang dari ($<$) 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.
- b) Apabila kesalahan F hitung lebih dari ($>$) 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

2) Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Untuk melihat apakah pengaruh tersebut mempunyai arti yang signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Hipotesis 2 dan 3:

H₂ dan H₃: Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Untuk menguji hipotesis H_a yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta maka digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi analisis sederhana secara parsial. Hipotesis yang diajukan yaitu:

H₀ : b_i = 0 yang berarti variabel Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

H2 : $b_i \neq 0$ yang berarti variabel Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Pengujian melalui uji t adalah pada derajat signifikan 95% ($\alpha=0,05$). Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a) Apabila probabilitas kesalahan kurang dari ($<$) 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Apabila probabilitas kesalahan lebih dari ($>$) 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis deskriptif

1. Analisis deskriptif variabel

Berdasarkan analisis deskriptif dari 130 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Kompensasi

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.1 persepsi responden terhadap variabel Kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Persepsi responden variabel Kompensasi

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	3	2%
1,8 s/d 2,59	Rendah	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	28	22%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	71	55%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi.	28	22%
Jumlah		130	100%
Mean		3.7872	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa dari 130 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Kompensasi terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 dengan kategori tinggi sebanyak 71 orang responden atau (55%), atau dengan nilai Mean sebesar 3.782, Artinya responden merasa kompensasi yang di terima oleh karyawan dalam bentuk pembayaran finansial langsung dan pembayaran

finansial tidak langsung sudah baik dan sudah sesuai dengan apa yang di inginkan karyawan.

b. Budaya Organisasi

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.2 persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Persepsi responden variabel Budaya Organisasi

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	1	1%
1,8 s/d 2,59	Rendah	3	2%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	29	22%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	63	48%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	34	26%
Jumlah		130	100%
Mean		3.8154	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa dari 130 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel budaya organisasi terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 dengan kategori tinggi terdapat 63 orang responden atau (48%), atau dengan nilai mean sebesar 3.8154 Artinya responden merasa budaya organisasi di PT. Sukanda Djaya Yogyakarta telah baik dan dapat diimplementasikan dengan baik oleh para karyawan.

c. Loyalitas Karyawan

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.3 persepsi responden terhadap variabel Loyalitas karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Persepsi responden variabel Loyalitas Karyawan

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	3	2%
1,8 s/d 2,59	Rendah	9	7%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	33	25%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	49	38%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	36	28%
Jumlah		130	100%
Mean		3.6108	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa dari 130 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Loyalitas karyawan terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 dengan kategori tinggi/ baik terdapat 49 orang responden atau (38%), dengan nilai mean sebesar 3.6108, Artinya responden merasa loyalitas karyawan adalah baik dalam hal dimensi internal maupun dimensi eksternal, mereka setia bekerja di PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

B. Analisis kuantitatif

1. Regresi Linear berganda

Hasil analisis regresi Linear Berganda disajikan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.917	1.670		-.549	.584	
Kompensasi	.178	.079	.170	2.242	.027	Sig
Budaya Organisasi	.489	.061	.611	8.037	.000	Sig
Variabel dependen : Loyalitas Karyawan (Y)						
R Square : 0,525						
Sign F : 0,000						

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4.4 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.917 + 0.178X_1 + 0.489X_2$$

a. Konstanta (a)

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar -0.917 yang berarti bahwa jika skor pada kompensasi, budaya organisasi sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka nilai Loyalitas karyawan sebesar -0.917.

b. Koefisien Regresi Kompensasi (b₁)

Koefisien regresi kompensasi pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0.178 (positif) yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan juga mengalami peningkatan.

c. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (b_3)

Koefisien regresi budaya organisasi pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0.489 (positif) yang berarti apabila budaya organisasi yang mereka jalani mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F

H_1 : Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Hasil uji F pada Tabel 4.4 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta, dan **hipotesis I terbukti/diterima.**

b. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 atau sebesar 52,5 %, artinya kemampuan model determinasi Kompensasi, dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan sebesar 52,5 % Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

c. Uji t

H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

Dari analisis regresi pada tabel 4.4 ini dapat menjawab hipotesis yaitu, Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta. Ditunjukkan oleh nilai signifikansi t hitung sebesar $0,027 < 0.05$, berarti bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta, dan hipotesis II terbukti/diterima.

H₃: Budaya organisasi, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Dari analisis regresi pada tabel 4.4 ini dapat menjawab hipotesis yaitu, Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta. Ditunjukkan oleh nilai signifikansi t hitung sebesar $0.000 < 0.05$, berarti bahwa Budaya organisasi, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta, dan hipotesis III terbukti/diterima.

C. Pembahasan

1. Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Hasil Penelitian ini adalah Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Kompensasi baik kompensasi secara langsung maupun kompensasi secara tidak langsung telah diberikan oleh manajemen PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta kepada karyawan dengan baik,

Kompensasi dalam hal ini **pembayaran finansial langsung**, gaji dan upah yang diterima karyawan dapat untuk mencukupi kebutuhan hidup dan sesuai dengan UMR. Karyawan yang berprestasi sering mendapatkan penghargaan berupa bayaran prestasi yang layak, Perusahaan sering memberikan bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), jika penjualan meningkat maupun untuk THR.

Kompensasi dalam hal ini **pembayaran finansial tidak langsung**, Karyawan diikutkan oleh perusahaan pada program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja) yang layak dan menguntungkan bagi karyawan. Karyawan diberi hak untuk berlibur dengan keluarga besar karyawan, liburan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan yang hamil tua. Selain itu Perusahaan memberikan Fasilitas-fasilitas perusahaan seperti: kendaraan bagi tingkatan-tingkatan karyawan tertentu.

Berdasarkan teori dari Robins, dalam Matondang (2008) Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting pula dalam menumbuhkan semangat

kerja yang tinggi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Iklim budaya organisasi yang sejuk dan nyaman akan membawa rasa menyenangkan dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik dan kesetiaan karyawan juga lebih kuat.

Budaya Organisasi dapat dilaksanakan dan diimplementasikan oleh karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta secara baik, dalam hal ini Inovasi dan pengambilan resiko, Perusahaan selalu mendorong para karyawan untuk inovatif dan berani mengambil resiko serta perhatian ke hal yang rinci. Selain itu Manajemen PT. Sukanda Djaya mengharapkan karyawan-karyawannya mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada hal-hal yang rinci dan spesifik. Dari sisi Orientasi hasil, Manajemen PT. Sukanda Djaya focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil. Dari segi Orientasi orang, Keputusan manajemen PT Sukanda Djaya memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Dari sisi Orientasi tim, Kegiatan kerja di PT Sukanda Djaya selalu diorganisasikan dalam tim-tim Kerja, dan bekerja di PT Sukanda Djaya mengutamakan kerja Tim bukan kerja individu.

Dari segi Keagresifan, Karyawan PT Sukanda Djaya selalu dituntut bekerja secara agresif dan kompetitif, bukan hanya bersantai.

Dari sisi Kemantapan, Manajemen PT Sukanda Djaya selalu menekankan kepada karyawan untuk selalu focus pada pertumbuhan perusahaan atau inovasi tiada henti. Pada akhirnya kesemuanya itu memiliki pengaruh

terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga menyebabkan Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta adalah baik secara umumnya dengan tingkat resign yang tidak terlalu besar.

Loyalitas Karyawan dari sisi Dimensi Internal, Rasa peduli (*feeling of caring*), Karyawan PT. Sukanda Djaya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan senantiasa merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya. Rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), Karyawan PT Sukanda Djaya memiliki rasa persaudaraan yang kuat, saling bekerja sama dan bantu membantu sesama rekan kerja dan senantiasa bersedia mengikuti arahan atau instruksi pimpinan. Rasa akan tanggungjawab (*feeling of commitment*). Karyawan PT Sukanda Djaya selalu mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.

Loyalitas Karyawan dari **Dimensi eksternal**, Karyawan PT Sukanda Djaya tetap bertahan dalam organisasi dan selalu menjaga rahasia bisnis perusahaan. Karyawan PT Sukanda Djaya selalu mendukung kebijakan perusahaan, ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan kepada masyarakat umum

Menurut Steers & Porter (1983), loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016), Dengan Topik “Pengaruh Kompensasi Dan

Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang“. Diperoleh hasil penelitian Secara simultan dan parsial kompensasi serta beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muji Raharjo (2017) dengan topik, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta. Hasil penelitiannya variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

2. **Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.**

Hasil penelitian ini adalah **Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.** Pembayaran finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham) selalu diberikan oleh manajemen secara layak dan tidak pernah terlambat. Pembayaran finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat paker selalu diberikan oleh perusahaan menyesuaikan dengan

kemampuan perusahaan, kebutuhan karyawan, jabatan karyawan dan aturan pemerintah yang sesuai.

Hasil penelitian ini, Kompensasi dalam hal ini **pembayaran finansial langsung**, gaji dan upah yang diterima karyawan dapat untuk mencukupi kebutuhan hidup dan sesuai dengan UMR. Karyawan yang berprestasi sering mendapatkan penghargaan berupa bayaran prestasi yang layak, Perusahaan sering memberikan bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), jika penjualan meningkat maupun untuk THR.

Kompensasi dalam hal ini **pembayaran finansial tidak langsung**, Karyawan diikutkan oleh perusahaan pada program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja) yang layak dan menguntungkan bagi karyawan. Karyawan diberi hak untuk berlibur dengan keluarga besar karyawan, liburan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan yang hamil tua. Selain itu Perusahaan memberikan Fasilitas-fasilitas perusahaan seperti: kendaraan bagi tingkatan-tingkatan karyawan tertentu.

Dessler (2015) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Kompensasi terbagi dalam dua jenis, yaitu: Kompensasi Finansial dan Nonfinansial, dimana Pembayaran finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian

laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham). Sedangkan Pembayaran finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016), dengan topik “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan“, diperoleh hasil penelitian kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Serta mendukung Hasil penelitian lainnya oleh Muji Raharjo (2017) dengan topik, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta”, diperoleh hasil kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini **Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta**, dalam hal ini Inovasi dan pengambilan resiko, Perusahaan selalu mendorong para karyawan untuk inovatif dan berani mengambil resiko serta perhatian ke hal yang rinci. Selain itu Manajemen PT. Sukanda Djaya mengharapkan karyawan-karyawannya mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan

perhatian kepada hal-hal yang rinci dan spesifik. Dari sisi Orientasi hasil, Manajemen PT. Sukanda Djaya focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil. Dari segi Orientasi orang, Keputusan manajemen PT Sukanda Djaya memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Dari sisi Orientasi tim, Kegiatan kerja di PT Sukanda Djaya selalu diorganisasikan dalam tim-tim Kerja, dan bekerja di PT Sukanda Djaya mengutamakan kerja Tim bukan kerja individu.

Dari segi Keagresifan, Karyawan PT Sukanda Djaya selalu dituntut bekerja secara agresif dan kompetitif, bukan hanya bersantai.

Dari sisi Kemantapan, Manajemen PT Sukanda Djaya selalu menekankan kepada karyawan untuk selalu focus pada pertumbuhan perusahaan atau inovasi tiada henti.

Secara keseluruhan karyawan **PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta selalu** Inovasi dan berani mengambil resiko sebatas kewajaran dalam bekerja. Perhatian ke hal yang rinci dalam melakukan pekerjaannya. selalu berorientasi hasil, kekeluargaan dan berorientasi kerja tim, Keagresifan. bukan bersantai-santai ketika bekerja. Selalu mantap dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting pula dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Iklim budaya organisasi yang sejuk dan nyaman akan membawa rasa menyenangkan dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik

dan kesetiaan karyawan juga lebih kuat. Berdasarkan teori dari Robins, dalam Matondang (2008) Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut. Robbins (2014) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muji Raharjo (2017) dengan topik, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta”, diperoleh hasil variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya di Yogyakarta.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT.Sukanda Djaya Yogyakarta.

B. SARAN

1. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variable kompensasi, sebaiknya manajemen PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta selalu mensosialisasikan budaya organisasinya sehingga dapat diimplementasikan dengan baik ke segenap karyawannya. Selain itu sebaiknya juga secara berkala memberikan penghargaan baik materi maupun non materi kepada karyawan yang mentaati peraturan dan budaya organisasi di perusahaan ini.
2. Karyawan yang berprestasi sering mendapatkan penghargaan berupa bayaran prestasi yang layak. Insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), jika penjualan meningkat maupun untuk THR semakin dinaikkan jumlahnya menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan yang dilakukan secara berkala.

3. Program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja) yang layak dan menguntungkan diikutkan dan diberi subsidi dari perusahaan bagi karyawan. Mempermudah pemberian hak untuk berlibur dengan keluarga besar karyawan, liburan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan yang hamil tua bagi karyawannya. Perusahaan memberikan Fasilitas-fasilitas perusahaan seperti: kendaraan bagi tingkatan-tingkatan karyawan tertentu dan kelengkapannya seperti uang bensin dan pemeliharaan dan perawatan kendaraan dinas yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Jurnal Ecoment Global, Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*, Jakarta :Salemba Empat
- Gawron, V. J. 2008. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition*. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kirmeyer, S.L. & Dougherty, T.W. 1998. Work load, tension, and coping: Moderating effect of supervisor support. *Personnel Psychology*, 41, 125139
- Matondang, 2008, *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. 2010. Employee Loyalty Towards Organization-A study of Academician. *Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res.*, Vol 1(1), 98-108
- Muji Raharjo 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru SMK Islam PB Sudirman 1 Jakarta, *Jurnal Parameter* , Volume 2, No. 1
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara
- Reid [et al.], 1981, *Mixed ability teaching : problems and possibilities / Windsor, Berks. : NFER-Nelson Pub. Co. ; Atlantic Highlands, N.J. : Distributed in the U.S.A. by Humanities Press*
- Robbins, Stephen, P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2006. **Dasar-Dasar Organisasi**. Gajah Mada University Press : Yogyakarta

LAMPIRAN 1

SURAT PERUSAHAAN



P.T.SUKANDA DJAYA

JL RII16zss IJTuu KAI. 2,2 Kzsv¥sH RJs, DEPSL 2rEKu Y0GYAZzR11 TEL (0274) B859s9 Fzz>(s274)
B86009

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Zulafwan

NIM : 141130325

Prodi : Manajemen UPN “Veteran” Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di perusahaan kami pada bulan Februari 2020 – April 2020, untuk skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 April 2020

**UKANDA DJ
ARA KM. 2.2
YOGYAKARTA**
Alexandra
bra
ich Man
ager

LAMPIRAN 2

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Isilah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) sesuai dengan apa yang anda anggap benar:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Daftar Pernyataan:

No	Kompensasi (Variabel X ₁)	STS	TS	N	S	SS
	Pembayaran finansial langsung					
1	Gaji dan upah yang diterima karyawan dapat untuk mencukupi kebutuhan hidup dan sesuai dengan UMR,					
2	Karyawan yang berprestasi sering mendapatkan penghargaan berupa bayaran prestasi yang layak.					
3	Perusahaan sering memberikan bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), jika penjualan meningkat maupun untuk THR					
	Pembayaran finansial tidak langsung					

4	Karyawan diikutkan oleh perusahaan pada program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja) yang layak dan menguntungkan bagi karyawan.					
5	Karyawan diberi hak untuk berlibur dengan keluarga besar karyawan, liburan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan yang hamil tua.					
6	Perusahaan memberikan Fasilitas-fasilitas perusahaan seperti: kendaraan bagi tingkatan-tingkatan karyawan tertentu					

No	Budaya Organisasi (X ₃)	STS	TS	N	S	SS
1	Inovasi dan pengambilan resiko. Perusahaan selalu mendorong para karyawan untuk inovatif dan berani mengambil resiko					
2	Perhatian ke hal yang rinci. Manajemen PT. Sukanda Djaya mengharapkan karyawan-karyawannya mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada hal-hal yang rinci dan spesifik					
3	Orientasi hasil. Manajemen PT. Sukanda Djaya focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil.					
4	Orientasi orang. Keputusan manajemen PT Sukanda Djaya memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.					
5	Orientasi tim. Kegiatan kerja di PT Sukanda Djaya selalu diorganisasikan dalam tim-tim					
6	Kerja, Bekerja di PT Sukanda Djaya mengutamakan kerja Tim bukan kerja individu.					
7	Keagresifan. Karyawan PT Sukanda Djaya selalu dituntut bekerja secara agresif dan kompetitif, bukan hanya bersantai.					
8	Kemantapan. Manajemen PT Sukanda Djaya selalu menekankan kepada karyawan untuk selalu					

focus pada pertumbuhan perusahaan atau inovasi tiada henti					
--	--	--	--	--	--

No	Loyalitas Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
	Dimensi Internal					
1	Rasa peduli (<i>feeling of caring</i>), Karyawan PT. Sukanda Djaya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan senantiasa merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya					
2	Rasa kedekatan (<i>feeling of affiliation</i>), Karyawan PT Sukanda Djaya memiliki rasa persaudaraan yang kuat, saling bekerja sama dan bantu membantu sesama rekan kerja dan senantiasa bersedia mengikuti arahan atau instruksi pimpinan					
3	Rasa akan tanggungjawab (<i>feeling of commitment</i>). Karyawan PT Sukanda Djaya selalu mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat					
	Dimensi eksternal					
4	Karyawan PT Sukanda Djaya tetap bertahan dalam organisasi dan selalu menjaga rahasia bisnis perusahaan					
5	Karyawan PT Sukanda Djaya selalu mendukung kebijakan perusahaan, ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan kepada masyarakat umum					

LAMPIRAN 3

REKAP DATA 30 RESPONDEN

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TX1	RX1	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	TX2	RX2	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TY	RY
1	5	5	4	4	5	4	27.00	4.50	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	4	5	24.00	4.80
2	5	5	5	4	5	5	29.00	4.83	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00
3	5	5	5	5	5	5	30.00	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00
4	5	4	4	3	3	3	22.00	3.67	3	4	4	3	4	2	2	3	25.00	3.13	4	5	5	4	4	22.00	4.40
5	4	5	5	3	4	3	24.00	4.00	5	5	5	5	5	3	4	4	36.00	4.50	5	3	1	1	3	13.00	2.60
6	5	5	4	5	5	3	27.00	4.50	4	4	5	5	4	3	3	3	31.00	3.88	5	4	5	3	3	20.00	4.00
7	4	5	5	5	3	3	25.00	4.17	5	4	4	4	3	2	3	4	29.00	3.63	5	3	5	2	3	18.00	3.60
8	3	4	3	3	4	2	19.00	3.17	4	4	4	4	4	1	1	3	25.00	3.13	5	4	5	3	5	22.00	4.40
9	4	5	2	3	5	3	22.00	3.67	5	5	5	5	5	1	1	3	30.00	3.75	5	5	5	1	3	19.00	3.80
10	5	4	5	4	5	3	26.00	4.33	4	4	5	5	4	5	5	4	36.00	4.50	5	5	5	4	5	24.00	4.80
11	4	5	3	4	4	4	24.00	4.00	4	4	5	5	5	2	2	4	31.00	3.88	4	4	4	4	5	21.00	4.20
12	4	5	3	3	4	3	22.00	3.67	3	3	3	4	3	3	3	3	25.00	3.13	3	4	3	2	4	16.00	3.20
13	4	4	4	4	4	4	24.00	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00	4	4	4	4	4	20.00	4.00
14	3	4	5	5	4	3	24.00	4.00	4	4	4	4	4	2	3	2	27.00	3.38	4	4	2	3	3	16.00	3.20
15	4	5	5	5	4	4	27.00	4.50	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00	4	4	5	4	4	21.00	4.20
16	3	4	4	4	4	3	22.00	3.67	4	3	3	4	3	2	3	3	25.00	3.13	3	4	4	2	2	15.00	3.00
17	4	5	3	3	4	3	22.00	3.67	3	4	3	4	3	4	3	4	28.00	3.50	3	3	3	4	3	16.00	3.20
18	4	5	5	5	4	5	28.00	4.67	1	1	1	1	1	5	5	1	16.00	2.00	1	1	1	1	1	5.00	1.00
19	4	4	4	3	4	2	21.00	3.50	4	3	5	5	5	3	3	3	31.00	3.88	5	4	2	1	4	16.00	3.20
20	4	4	3	3	4	3	21.00	3.50	5	5	4	4	4	2	3	4	31.00	3.88	5	3	3	3	3	17.00	3.40
21	5	5	2	3	5	2	22.00	3.67	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	4	4	4	4	21.00	4.20
22	3	4	2	3	3	2	17.00	2.83	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
23	5	5	4	4	5	2	25.00	4.17	4	4	5	5	5	2	2	3	30.00	3.75	4	4	3	3	3	17.00	3.40
24	4	5	4	3	4	4	24.00	4.00	3	3	5	5	5	1	3	5	30.00	3.75	5	5	5	1	5	21.00	4.20
25	5	5	3	3	5	2	23.00	3.83	5	5	5	5	4	5	5	5	39.00	4.88	5	5	5	5	5	25.00	5.00
26	4	4	4	3	4	3	22.00	3.67	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
27	3	4	4	4	4	3	22.00	3.67	3	3	2	3	3	2	2	3	21.00	2.63	3	2	5	4	3	17.00	3.40
28	4	5	5	5	3	2	24.00	4.00	3	3	3	4	3	3	3	3	25.00	3.13	3	3	3	3	3	15.00	3.00
29	3	4	4	2	4	3	20.00	3.33	5	4	4	4	4	2	2	3	28.00	3.50	5	3	4	2	3	17.00	3.40
30	5	5	5	4	5	3	27.00	4.50	3	3	3	4	4	4	4	4	29.00	3.63	4	4	4	4	4	20.00	4.00

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

Correlations

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
X11	Pearson Correlation	1	.531**	.157	.167	.583**	.182
	Sig. (2-tailed)		.003	.406	.378	.001	.336
	N	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.531**	1	.085	.303	.354	.277
	Sig. (2-tailed)	.003		.656	.104	.055	.138
	N	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.157	.085	1	.627**	-.032	.441*
	Sig. (2-tailed)	.406	.656		.000	.868	.015
	N	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.167	.303	.627**	1	.036	.400*
	Sig. (2-tailed)	.378	.104	.000		.851	.028
	N	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.583**	.354	-.032	.036	1	.185
	Sig. (2-tailed)	.001	.055	.868	.851		.329
	N	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.182	.277	.441*	.400*	.185	1
	Sig. (2-tailed)	.336	.138	.015	.028	.329	
	N	30	30	30	30	30	30
TX1	Pearson Correlation	.619**	.576**	.690**	.717**	.480**	.695**

Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.007	.000
N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		TX1
X11	Pearson Correlation	.619
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X12	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X13	Pearson Correlation	.690
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X14	Pearson Correlation	.717
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X15	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
X16	Pearson Correlation	.695
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TX1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

Correlations

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26
	Pearson Correlation	1	.891**	.761**	.738**	.691**	.031
X21	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.870
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.891**	1	.764**	.708**	.720**	.120
X22	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.527
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.761**	.764**	1	.902**	.907**	.022
X23	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.910
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.738**	.708**	.902**	1	.858**	.039
X24	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.839
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.691**	.720**	.907**	.858**	1	-.050
X25	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.791
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.031	.120	.022	.039	-.050	1
X26	Sig. (2-tailed)	.870	.527	.910	.839	.791	
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.105	.128	.099	.099	.009	.913**
X27	Sig. (2-tailed)	.581	.500	.602	.603	.963	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X28	Pearson Correlation	.588**	.661**	.614**	.670**	.613**	.375*

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.041
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.780**	.816**	.825**	.815**	.764**	.491**
TX2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X27	X28	TX2
X21	Pearson Correlation	.105	.588**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.581	.001	.000
	N	30	30	30
X22	Pearson Correlation	.128**	.661	.816**
	Sig. (2-tailed)	.500	.000	.000
	N	30	30	30
X23	Pearson Correlation	.099**	.614**	.825
	Sig. (2-tailed)	.602	.000	.000
	N	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.099**	.670**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.603	.000	.000
	N	30	30	30
X25	Pearson Correlation	.009**	.613**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.963	.000	.000
	N	30	30	30
X26	Pearson Correlation	.913	.375	.491
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.006

	N	30	30	30
	Pearson Correlation	1	.460	.548
X27	Sig. (2-tailed)		.011	.002
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.460**	1**	.843**
X28	Sig. (2-tailed)	.011		.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.548**	.843**	1**
TX2	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

Correlations

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TY
Y11	Pearson Correlation	1	.646**	.477**	.125	.614**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.509	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.646**	1	.596**	.343	.760**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.063	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.477**	.596**	1	.488**	.580**	.820**

	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.125	.343	.488**	1	.524**	.666**
Y14	Sig. (2-tailed)	.509	.063	.006		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.614**	.760**	.580**	.524**	1	.879**
Y15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.706**	.836**	.820**	.666**	.879**	1
TY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TX1	RX1	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	TX2	RX2	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TY	RY
1	5	5	4	4	5	4	27.00	4.50	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	4	5	24.00	4.80
2	5	5	5	4	5	5	29.00	4.83	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00
3	5	5	5	5	5	5	30.00	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00
4	5	4	4	3	3	3	22.00	3.67	3	4	4	3	4	2	2	3	25.00	3.13	4	5	5	4	4	22.00	4.40
5	4	5	5	3	4	3	24.00	4.00	5	5	5	5	5	3	4	4	36.00	4.50	5	3	1	1	3	13.00	2.60
6	5	5	4	5	5	3	27.00	4.50	4	4	5	5	4	3	3	3	31.00	3.88	5	4	5	3	3	20.00	4.00
7	4	5	5	5	3	3	25.00	4.17	5	4	4	4	3	2	3	4	29.00	3.63	5	3	5	2	3	18.00	3.60
8	3	4	3	3	4	2	19.00	3.17	4	4	4	4	4	1	1	3	25.00	3.13	5	4	5	3	5	22.00	4.40
9	4	5	2	3	5	3	22.00	3.67	5	5	5	5	5	1	1	3	30.00	3.75	5	5	5	1	3	19.00	3.80
10	5	4	5	4	5	3	26.00	4.33	4	4	5	5	4	5	5	4	36.00	4.50	5	5	5	4	5	24.00	4.80
11	4	5	3	4	4	4	24.00	4.00	4	4	5	5	5	2	2	4	31.00	3.88	4	4	4	4	5	21.00	4.20
12	4	5	3	3	4	3	22.00	3.67	3	3	3	4	3	3	3	3	25.00	3.13	3	4	3	2	4	16.00	3.20
13	4	4	4	4	4	4	24.00	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00	4	4	4	4	4	20.00	4.00
14	3	4	5	5	4	3	24.00	4.00	4	4	4	4	4	2	3	2	27.00	3.38	4	4	2	3	3	16.00	3.20
15	4	5	5	5	4	4	27.00	4.50	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00	4	4	5	4	4	21.00	4.20
16	3	4	4	4	4	3	22.00	3.67	4	3	3	4	3	2	3	3	25.00	3.13	3	4	4	2	2	15.00	3.00
17	4	5	3	3	4	3	22.00	3.67	3	4	3	4	3	4	3	4	28.00	3.50	3	3	3	4	3	16.00	3.20
18	4	5	5	5	4	5	28.00	4.67	1	1	1	1	1	5	5	1	16.00	2.00	1	1	1	1	1	5.00	1.00
19	4	4	4	3	4	2	21.00	3.50	4	3	5	5	5	3	3	3	31.00	3.88	5	4	2	1	4	16.00	3.20
20	4	4	3	3	4	3	21.00	3.50	5	5	4	4	4	2	3	4	31.00	3.88	5	3	3	3	3	17.00	3.40
21	5	5	2	3	5	2	22.00	3.67	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	4	4	4	4	21.00	4.20
22	3	4	2	3	3	2	17.00	2.83	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
23	5	5	4	4	5	2	25.00	4.17	4	4	5	5	5	2	2	3	30.00	3.75	4	4	3	3	3	17.00	3.40
24	4	5	4	3	4	4	24.00	4.00	3	3	5	5	5	1	3	5	30.00	3.75	5	5	5	1	5	21.00	4.20
25	5	5	3	3	5	2	23.00	3.83	5	5	5	5	4	5	5	5	39.00	4.88	5	5	5	5	5	25.00	5.00
26	4	4	4	3	4	3	22.00	3.67	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
27	3	4	4	4	4	3	22.00	3.67	3	3	2	3	3	2	2	3	21.00	2.63	3	2	5	4	3	17.00	3.40
28	4	5	5	5	3	2	24.00	4.00	3	3	3	4	3	3	3	3	25.00	3.13	3	3	3	3	3	15.00	3.00
29	3	4	4	2	4	3	20.00	3.33	5	4	4	4	4	2	2	3	28.00	3.50	5	3	4	2	3	17.00	3.40
30	5	5	5	4	5	3	27.00	4.50	3	3	3	4	4	4	4	4	29.00	3.63	4	4	4	4	4	20.00	4.00

31	4	4	5	3	4	2	22.00	3.67	4	4	4	4	4	1	4	4	29.00	3.63	4	4	3	2	3	16.00	3.20
32	4	5	2	2	4	4	21.00	3.50	3	3	4	5	5	3	3	3	29.00	3.63	5	5	5	4	5	24.00	4.80
33	5	5	4	2	5	1	22.00	3.67	5	5	5	5	5	1	5	4	35.00	4.38	5	5	5	1	5	21.00	4.20
34	4	4	5	3	4	2	22.00	3.67	5	5	5	5	5	1	3	4	33.00	4.13	5	5	5	4	4	23.00	4.60
35	4	3	4	4	3	2	20.00	3.33	3	3	4	4	3	3	3	3	26.00	3.25	3	2	4	1	3	13.00	2.60
36	1	1	1	1	1	1	6.00	1.00	1	1	1	1	1	1	1	1	8.00	1.00	1	1	1	1	1	5.00	1.00
37	4	4	5	4	4	3	24.00	4.00	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
38	5	4	5	3	2	4	23.00	3.83	3	4	2	5	4	3	2	3	26.00	3.25	3	4	5	3	4	19.00	3.80
39	4	4	4	4	4	4	24.00	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00	4	4	4	4	4	20.00	4.00
40	3	3	4	4	3	4	21.00	3.50	4	3	3	2	4	3	2	3	24.00	3.00	5	3	2	1	1	12.00	2.40
41	3	3	3	3	3	3	18.00	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
42	5	5	2	4	4	2	22.00	3.67	4	4	4	4	4	2	3	4	29.00	3.63	4	3	2	1	3	13.00	2.60
43	4	4	4	4	4	3	23.00	3.83	4	3	4	4	4	3	3	3	28.00	3.50	4	3	4	3	3	17.00	3.40
44	5	5	1	1	5	1	18.00	3.00	5	5	5	5	5	1	1	5	32.00	4.00	5	1	1	1	5	13.00	2.60
45	4	3	3	3	4	3	20.00	3.33	3	3	3	3	4	2	2	3	23.00	2.88	4	3	4	3	3	17.00	3.40
46	3	4	2	3	4	2	18.00	3.00	5	4	5	5	4	2	3	3	31.00	3.88	4	3	4	1	3	15.00	3.00
47	3	3	4	4	3	2	19.00	3.17	3	3	3	3	4	2	2	3	23.00	2.88	3	3	3	3	3	15.00	3.00
48	5	5	1	1	5	1	18.00	3.00	5	5	5	5	5	1	5	5	36.00	4.50	5	5	5	1	5	21.00	4.20
49	4	2	3	5	4	2	20.00	3.33	5	3	4	4	4	5	5	2	32.00	4.00	4	1	1	1	1	8.00	1.60
50	4	4	4	4	5	5	26.00	4.33	5	5	5	4	4	4	5	5	37.00	4.63	4	5	4	4	4	21.00	4.20
51	5	4	4	4	5	1	23.00	3.83	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00	4	4	4	1	4	17.00	3.40
52	4	4	4	4	5	3	24.00	4.00	5	2	4	5	5	4	4	5	34.00	4.25	5	5	5	2	4	21.00	4.20
53	5	3	4	5	5	3	25.00	4.17	4	4	5	4	4	3	3	5	32.00	4.00	5	3	5	1	3	17.00	3.40
54	4	5	3	4	3	4	23.00	3.83	4	3	5	3	4	3	4	4	30.00	3.75	3	4	5	3	3	18.00	3.60
55	4	4	4	3	4	3	22.00	3.67	4	4	4	4	4	3	2	3	28.00	3.50	4	4	4	2	4	18.00	3.60
56	5	3	3	3	4	2	20.00	3.33	4	3	5	5	5	3	3	3	31.00	3.88	5	4	2	1	4	16.00	3.20
57	3	2	5	4	3	4	21.00	3.50	5	4	3	4	2	3	3	3	27.00	3.38	4	2	4	2	3	15.00	3.00
58	4	4	4	3	4	2	21.00	3.50	5	5	5	4	4	3	3	3	32.00	4.00	4	4	3	1	3	15.00	3.00
59	4	3	5	4	3	5	24.00	4.00	5	3	5	4	3	4	5	3	32.00	4.00	4	4	4	3	5	20.00	4.00
60	4	4	3	2	4	2	19.00	3.17	4	3	4	5	5	4	4	2	31.00	3.88	4	3	2	2	4	15.00	3.00
61	4	5	5	4	3	4	25.00	4.17	5	5	4	5	4	4	4	3	34.00	4.25	5	4	5	1	5	20.00	4.00
62	1	1	1	1	1	1	6.00	1.00	2	3	2	3	2	2	2	3	19.00	2.38	2	1	1	5	3	12.00	2.40
63	4	3	3	2	4	3	19.00	3.17	5	3	4	4	4	2	2	4	28.00	3.50	4	3	3	2	2	14.00	2.80
64	4	4	5	5	4	3	25.00	4.17	4	4	4	4	4	3	4	3	30.00	3.75	4	4	4	4	4	20.00	4.00
65	5	4	4	5	5	5	28.00	4.67	4	5	5	4	5	5	4	5	37.00	4.63	5	5	4	5	5	24.00	4.80
66	5	4	5	5	5	4	28.00	4.67	5	4	5	5	5	4	5	5	38.00	4.75	5	4	4	5	5	23.00	4.60
67	5	4	5	5	5	4	28.00	4.67	5	5	4	4	5	5	5	4	37.00	4.63	4	5	5	5	5	24.00	4.80
68	4	5	5	4	5	5	28.00	4.67	4	5	4	5	4	5	4	5	36.00	4.50	5	4	4	4	5	22.00	4.40
69	4	5	4	5	4	4	26.00	4.33	4	5	5	4	4	5	4	4	35.00	4.38	5	4	5	5	5	24.00	4.80
70	5	4	4	4	4	2	23.00	3.83	5	4	5	4	5	5	4	5	37.00	4.63	5	5	4	5	4	23.00	4.60
71	5	5	5	5	5	5	30.00	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00

72	4	4	2	3	4	2	19.00	3.17	5	5	5	5	5	3	3	3	34.00	4.25	4	4	4	4	2	18.00	3.60
73	5	4	3	5	4	3	24.00	4.00	4	4	4	4	4	3	4	3	30.00	3.75	4	3	3	2	3	15.00	3.00
74	5	4	4	4	5	2	24.00	4.00	4	4	5	5	4	2	2	3	29.00	3.63	4	4	5	4	4	21.00	4.20
75	5	4	4	4	5	2	24.00	4.00	4	4	5	2	4	4	5	4	32.00	4.00	4	2	5	4	2	17.00	3.40
76	5	5	4	4	4	2	24.00	4.00	4	4	4	4	4	2	2	3	27.00	3.38	4	4	4	4	4	20.00	4.00
77	4	2	5	4	3	3	21.00	3.50	5	4	3	5	3	3	4	4	31.00	3.88	5	3	4	3	3	18.00	3.60
78	5	4	5	4	4	4	26.00	4.33	5	3	4	2	4	4	3	5	30.00	3.75	5	4	5	4	5	23.00	4.60
79	4	3	4	4	4	3	22.00	3.67	5	5	4	4	4	3	4	3	32.00	4.00	5	3	4	3	4	19.00	3.80
80	3	3	2	2	4	5	19.00	3.17	4	3	5	5	3	5	3	5	33.00	4.13	4	3	5	3	5	20.00	4.00
81	4	4	3	2	2	4	19.00	3.17	5	3	5	4	4	5	4	5	35.00	4.38	5	4	5	3	3	20.00	4.00
82	5	5	4	4	4	3	25.00	4.17	4	5	4	3	5	5	3	4	33.00	4.13	3	3	2	2	2	12.00	2.40
83	5	4	5	4	3	5	26.00	4.33	3	3	2	4	3	4	3	5	27.00	3.38	2	2	2	2	2	10.00	2.00
84	4	3	5	4	4	3	23.00	3.83	4	4	3	4	3	5	3	4	30.00	3.75	5	5	4	3	3	20.00	4.00
85	4	4	5	3	5	3	24.00	4.00	4	4	3	3	5	4	5	4	32.00	4.00	4	5	3	4	2	18.00	3.60
86	4	4	4	4	4	2	22.00	3.67	4	3	4	3	3	2	4	4	27.00	3.38	3	3	3	2	3	14.00	2.80
87	5	5	3	5	3	5	26.00	4.33	5	4	4	3	3	5	4	3	31.00	3.88	5	4	4	2	4	19.00	3.80
88	4	4	5	5	4	3	25.00	4.17	4	2	3	4	3	3	4	3	26.00	3.25	4	3	2	1	2	12.00	2.40
89	5	5	5	5	4	3	27.00	4.50	5	3	5	4	3	5	5	4	34.00	4.25	4	5	3	5	3	20.00	4.00
90	4	3	4	4	4	3	22.00	3.67	3	2	3	4	4	2	2	3	23.00	2.88	3	3	2	2	2	12.00	2.40
91	3	3	3	3	3	3	18.00	3.00	4	4	3	3	3	4	4	2	27.00	3.38	4	3	4	1	2	14.00	2.80
92	4	5	3	3	4	2	21.00	3.50	5	4	4	5	4	2	5	2	31.00	3.88	4	3	4	2	4	17.00	3.40
93	4	4	5	3	4	2	22.00	3.67	5	4	4	4	4	4	4	3	32.00	4.00	4	4	4	2	4	18.00	3.60
94	3	2	5	4	3	3	20.00	3.33	5	4	3	3	3	3	4	4	29.00	3.63	3	3	4	2	3	15.00	3.00
95	3	4	4	5	4	3	23.00	3.83	5	4	3	4	3	4	4	4	31.00	3.88	5	3	5	2	3	18.00	3.60
96	5	4	1	1	4	3	18.00	3.00	3	3	4	4	4	1	1	1	21.00	2.63	5	1	4	1	3	14.00	2.80
97	3	3	3	3	3	3	18.00	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	24.00	3.00	3	3	3	3	3	15.00	3.00
98	5	5	5	5	5	5	30.00	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00
99	4	4	3	3	4	2	20.00	3.33	4	4	5	4	4	2	4	3	30.00	3.75	4	4	4	2	3	17.00	3.40
100	4	4	4	2	4	2	20.00	3.33	4	4	4	4	4	1	5	4	30.00	3.75	5	2	1	1	4	13.00	2.60
101	4	3	4	4	4	4	23.00	3.83	4	4	4	3	4	4	3	4	30.00	3.75	4	4	4	4	4	20.00	4.00
102	4	4	4	4	4	2	22.00	3.67	4	4	4	4	4	2	2	3	27.00	3.38	4	4	4	2	4	18.00	3.60
103	4	4	3	4	4	4	23.00	3.83	5	5	5	5	5	4	3	3	35.00	4.38	4	4	4	4	4	20.00	4.00
104	4	4	3	2	4	2	19.00	3.17	4	3	4	5	5	4	4	2	31.00	3.88	4	3	2	2	4	15.00	3.00
105	4	5	5	4	3	4	25.00	4.17	5	5	4	5	4	4	4	3	34.00	4.25	5	4	5	1	5	20.00	4.00
106	1	1	1	1	1	1	6.00	1.00	2	3	2	3	2	2	2	3	19.00	2.38	2	1	1	5	3	12.00	2.40
107	4	3	3	2	4	3	19.00	3.17	5	3	4	4	4	2	2	4	28.00	3.50	4	3	3	2	2	14.00	2.80
108	4	4	5	5	4	3	25.00	4.17	4	4	4	4	4	3	4	3	30.00	3.75	4	4	4	4	4	20.00	4.00
109	5	4	4	5	5	5	28.00	4.67	4	5	5	4	5	5	4	5	37.00	4.63	5	5	4	5	5	24.00	4.80
110	5	4	5	5	5	4	28.00	4.67	5	4	5	5	5	4	5	5	38.00	4.75	5	4	4	5	5	23.00	4.60
111	5	4	5	5	5	4	28.00	4.67	5	5	4	4	5	5	5	4	37.00	4.63	4	5	5	5	5	24.00	4.80
112	4	5	5	4	5	5	28.00	4.67	4	5	4	5	4	5	4	5	36.00	4.50	5	4	4	4	5	22.00	4.40

113	4	5	4	5	4	4	26.00	4.33	4	5	5	4	4	5	4	4	35.00	4.38	5	4	5	5	5	24.00	4.80
114	5	4	4	4	4	2	23.00	3.83	5	4	5	4	5	5	4	5	37.00	4.63	5	5	4	5	4	23.00	4.60
115	5	5	5	5	5	5	30.00	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00	5	5	5	5	5	25.00	5.00
116	4	4	2	3	4	2	19.00	3.17	5	5	5	5	5	3	3	3	34.00	4.25	4	4	4	4	2	18.00	3.60
117	5	4	3	5	4	3	24.00	4.00	4	4	4	4	4	3	4	3	30.00	3.75	4	3	3	2	3	15.00	3.00
118	5	4	4	4	5	2	24.00	4.00	4	4	5	5	4	2	2	3	29.00	3.63	4	4	5	4	4	21.00	4.20
119	5	4	4	4	5	2	24.00	4.00	4	4	5	2	4	4	5	4	32.00	4.00	4	2	5	4	2	17.00	3.40
120	5	5	4	4	4	2	24.00	4.00	4	4	4	4	4	2	2	3	27.00	3.38	4	4	4	4	4	20.00	4.00
121	4	2	5	4	3	3	21.00	3.50	5	4	3	5	3	3	4	4	31.00	3.88	5	3	4	3	3	18.00	3.60
122	5	4	5	4	4	4	26.00	4.33	5	3	4	2	4	4	3	5	30.00	3.75	5	4	5	4	5	23.00	4.60
123	4	3	4	4	4	3	22.00	3.67	5	5	4	4	4	3	4	3	32.00	4.00	5	3	4	3	4	19.00	3.80
124	3	3	2	2	4	5	19.00	3.17	4	3	5	5	3	5	3	5	33.00	4.13	4	3	5	3	5	20.00	4.00
125	4	4	3	2	2	4	19.00	3.17	5	3	5	4	4	5	4	5	35.00	4.38	5	4	5	3	3	20.00	4.00
126	5	5	4	4	4	3	25.00	4.17	4	5	4	3	5	5	3	4	33.00	4.13	3	3	2	2	2	12.00	2.40
127	5	4	5	4	3	5	26.00	4.33	3	3	2	4	3	4	3	5	27.00	3.38	2	2	2	2	2	10.00	2.00
128	4	3	5	4	4	3	23.00	3.83	4	4	3	4	3	5	3	4	30.00	3.75	5	5	4	3	3	20.00	4.00
129	4	4	5	3	5	3	24.00	4.00	4	4	3	3	5	4	5	4	32.00	4.00	4	5	3	4	2	18.00	3.60
130	4	4	4	4	4	2	22.00	3.67	4	3	4	3	3	2	4	4	27.00	3.38	3	3	3	2	3	14.00	2.80

LAMPIRAN 5

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		RX1	RX2	RY
N	Valid	130	130	130
	Missing	0	0	0

Statistics

		RX1	RX2	RY
N	Valid	130	130	130
	Missing	0	0	0
Mean		3.7872	3.8154	3.6108

Frequency Table

RX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.3	2.3	2.3
	2.83	1	.8	.8	3.1
	3.00	7	5.4	5.4	8.5
	3.17	12	9.2	9.2	17.7
	3.33	8	6.2	6.2	23.8

3.50	9	6.9	6.9	30.8
3.67	20	15.4	15.4	46.2
3.83	12	9.2	9.2	55.4
4.00	20	15.4	15.4	70.8
4.17	10	7.7	7.7	78.5
4.33	9	6.9	6.9	85.4
4.50	5	3.8	3.8	89.2
4.67	9	6.9	6.9	96.2
4.83	1	.8	.8	96.9
5.00	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

RX2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	.8	.8	.8
2.00	1	.8	.8	1.5
2.38	2	1.5	1.5	3.1
2.63	2	1.5	1.5	4.6
Valid 2.88	3	2.3	2.3	6.9
3.00	6	4.6	4.6	11.5
3.13	5	3.8	3.8	15.4
3.25	3	2.3	2.3	17.7
3.38	10	7.7	7.7	25.4

3.50	6	4.6	4.6	30.0
3.63	8	6.2	6.2	36.2
3.75	15	11.5	11.5	47.7
3.88	13	10.0	10.0	57.7
4.00	16	12.3	12.3	70.0
4.13	5	3.8	3.8	73.8
4.25	6	4.6	4.6	78.5
4.38	6	4.6	4.6	83.1
4.50	5	3.8	3.8	86.9
4.63	7	5.4	5.4	92.3
4.75	2	1.5	1.5	93.8
4.88	1	.8	.8	94.6
5.00	7	5.4	5.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

RY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	1.5	1.5	1.5
1.60	1	.8	.8	2.3
2.00	2	1.5	1.5	3.8
2.40	7	5.4	5.4	9.2
2.60	5	3.8	3.8	13.1
2.80	6	4.6	4.6	17.7
3.00	16	12.3	12.3	30.0
3.20	6	4.6	4.6	34.6
3.40	12	9.2	9.2	43.8
3.60	12	9.2	9.2	53.1
3.80	5	3.8	3.8	56.9
4.00	20	15.4	15.4	72.3
4.20	10	7.7	7.7	80.0
4.40	4	3.1	3.1	83.1
4.60	7	5.4	5.4	88.5
4.80	9	6.9	6.9	95.4
5.00	6	4.6	4.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.518	2.90035

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1182.297	2	591.149	70.274	.000 ^b
	Residual	1068.326	127	8.412		
	Total	2250.623	129			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.917	1.670		-.549	.584
	TX1	.178	.079	.170	2.242	.027
	TX2	.489	.061	.611	8.037	.000

a. Dependent Variable: TY