

ABSTRAK

Setiap usaha pasti memiliki masalah, dalam prakteknya cafe dengan kenyamanan Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut kepribadian dan pengawasan perlu dilakukan agar tujuan organisasi tercapai dan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian dan pengawasan terhadap loyalitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan analisis path dengan bantuan program SPSS versi 16. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Hasil penelitian Kepribadian dan pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepribadian dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja. Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepribadian, Pengawasan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja

ABSTRACT

*Every business must have a problem, in practice the cafe with the convenience of a place and promotion can succeed even if it's not in a good location. The first problem is related to higher lifestyles, lifestyle plays a very important role, currently the lifestyle of people who work until night makes workers order food more often than eating at home, this behavior is strongly supported by the development of technology and internet. This problem arises because the per capita income level rises and grows, so lifestyle opportunities will go up, culinary will always be sought, not only because of hunger, but now shifts to eating because of lifestyle. Therefore, consumers' lifestyles indirectly represent the consumers' income, wrong in targeting consumers can cause a cafe to experience a decline. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of lifestyle, social class and personality on purchasing decisions partially and simultaneously. The research method uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 16. The sample in this study is 225 people. The results of lifestyle research, social class and personality are partially and simultaneously having a positive effect and significant on **purchasing decisions at Cafe Comos Stabat***

Keywords: Lifestyle, Social Classes, Personality and Purchase Decisions

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 4 |
| C. Rumusan Masalah..... | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Keaslian Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 9 |
| 1. Loyalitas Karyawan | 9 |
| 2. Kepuasan Kerja | 13 |
| 3. Kepribadian | 24 |
| 4. Pengawasan | 32 |
| B. Penelitian Terdahulu | 40 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 42 |
| D. Hipotesis | 42 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian | 44 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 44 |
| C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel..... | 44 |
| D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data..... | 46 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| F. Teknik Analisis Data | 47 |

| | | |
|---------------|--|----|
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. | Hasil penelitian | 56 |
| 1. | Deskripsi Objek Penelitian | 56 |
| a. | Sejarah Singkat Unpab | 56 |
| b. | Visi dan Misi Unpab | 58 |
| c. | Struktur Organisasi Unpab | 60 |
| 2. | Hasil Analisis Deskriptif Statistik | 63 |
| a. | Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden | 63 |
| b. | Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden | 64 |
| c. | Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 75 |
| 3. | Hasil Uji Kualitas Data | 75 |
| a. | Hasil Uji Validitas | 75 |
| b. | Hasil Uji Reliabilitas | 77 |
| 4. | Hasil Uji Asumsi Klasik | 78 |
| a. | Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur 1 | 78 |
| b. | Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur 1I | 80 |
| 5. | Analisis Analisis Path | 83 |
| 6. | Hasil Uji Hipotesis | 86 |
| a. | Hasil Uji Hipotesis Substruktur 1 | 86 |
| b. | Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur 1I | 88 |
| B. | Pembahasan Hasil Penelitian | 90 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. | Simpulan | 94 |
| B. | Saran | 94 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya | 40 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian | 44 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel | 45 |
| Tabel 4.1 Analisis Responden Berdasarkan Usia | 60 |
| Tabel 4.2 Analisis Responden Berdasarkan Jabatan..... | 61 |
| Tabel 4.3 Analisis Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 62 |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Mean, <i>Std Dev</i> , <i>Min</i> , <i>Max</i> Atas Variabel Kepribadian (X_1) | 63 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Mean, <i>Std Dev</i> , <i>Min</i> , <i>Max</i> Atas Variabel Pengawasan (X_2) | 65 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Mean, <i>Std Dev</i> , <i>Min</i> , <i>Max</i> Atas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) | 68 |
| Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Mean, <i>Std Dev</i> , <i>Min</i> , <i>Max</i> Atas Variabel Loyalitas Karyawan (Y_2) | 70 |
| Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian | 72 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian | 73 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan | 73 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja | 74 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja | 74 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas..... | 75 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas | 76 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas | 79 |
| Tabel 4.16 Coefficients ^a | 80 |
| Tabel 4.17 Coefficients ^a | 81 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan) Substruktur I..... | 83 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi Substruktur 1..... | 83 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan) Substruktur II | 85 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi Substruktur 2..... | 86 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian..... | 42 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 60 |
| Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Substruktur 1 | 75 |
| Gambar 4.3 Grafik Histogram Substruktur 1 | 76 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1 | 77 |
| Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot Substruktur 2 | 78 |
| Gambar 4.6 Grafik Histogram Substruktur 2..... | 78 |
| Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2..... | 80 |

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis persembahkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepribadian Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan” dengan tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas sosial sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, baik dari segi penulisan maupun ini dari materi skripsi. Kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan untuk perbaikan pada karya tulis ilmiah selanjutnya. Atas terselesaikannya skripsi ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah banyak memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis.
6. Kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Harun Butar Butar dan Ibu Wasilah yang telah banyak memberikan dukungan, doa, serta kasih sayang yang tak pernah habis-habisnya.
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademis yang ada di lingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Sahabat-sahabat saya terima kasih atas dukungannya.

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon agar pertunjuk dan perlindungan Tuhan Yang Maha Esa kiranya hasil karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Medan, Januari 2019
Penulis

Anhar Fauzi Butar Butar
NPM : 1515310321

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup dan meningkatnya jumlah pemutusan hubungan kerja. Fenomena tersebut membuat karyawan.

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut kepribadian dan pengawasan perlu dilakukan agar tujuan organisasi tercapai dan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

Secara duniawi, kehidupan yang serba sulit membuat orang harus bekerja keras. Karena kerja merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, yang berarti melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, anggota keluarga, masyarakat, bangsa dan negara serta bagi Tuhan Pencipta kita. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki

Kepribadian karyawan menjadi bagian utama dalam menentukan kepuasan kerja. Dimana karyawan yang dengan kepribadian yang cenderung baik dan bersyukur akan menikmati setiap hasil kerja yang diperoleh dan merasa puas. Untuk organisasi yang berskala besar seperti yayasan, pengawasan dilakukan secara langsung oleh pimpinan perusahaan karena begitu banyak kegiatan yang terjadi di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu sistem pengendalian intern

yang baik dan sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku secara umum guna menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan yayasan. Biasanya orang-orang dengan sikap kerja ini memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan yang bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Untuk pencapaian loyalitas biasanya karyawan akan terpenuhi terlebih dahulu kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya

manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Menurut Luthans (2014:243) lima dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Maka dari itu menciptakan kepuasan kerja di dalam diri karyawan diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya menurut Keith Danis dan Newstrom (2015) bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat faktor yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, perasaan dan emosi dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selain itu menurut Hasibuan (2012) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Ini adalah sikap efektif perasaan relative atau perasaan tidak suka terhadap sesuatu. Oleh karena itu untuk menunjang hal diatas faktor terpenting untuk tercapainya tujuan adalah dengan pemberian motivasi yang diharapkan sebagai semangat dan penentuan untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar

Dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan dengan ini penulis berusaha melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi, beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- a. Karyawan bagian keamanan belum menunjukkan rasa puas dalam bekerja sehingga loyalitas menurun
- b. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum menjadikan karyawan bagian keamanan puas dan loyal.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah secara terbatasnya dana, waktu dan ilmu pengetahuan penulis maka ruang lingkup dibatasi hanya pada kepribadian dan pengawasan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada loyalitas pegawai keamanan, serta pembatasan masalah dilakukan pada jumlah populasi sebanyak 44 orang dan hanya 43 orang pegawai yang dijadikan sampel, disebabkan komandan/pimpinan tidak diikutsertakan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian dan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?

2. Apakah kepribadian, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
4. Apakah kepribadian dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, dan pengawasan secara parsial terhadap loyalitas kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap loyalitas kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

- d. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan pengawasan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki banyak manfaat. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

- 1) Memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi fakultas ekonomi & bisnis UNPAB.
- 2) Penelitian ini sebagai implementasi dari mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama proses studi dari tahun 2013 sampai dengan sekarang khususnya berkaitan dengan kepribadian, pengawasan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

- b. Bagi Perusahaan Yang Diteliti

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pengaruh kepribadian dan pengawasan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

- c. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat sebagai referensi tentang topik dan variabel yang sama sebagai penelitian terdahulu sertadapat dikembangkan lebih luas lagi dan pada tempat penelitian yang sama atau berbeda pada waktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Imanda Priskila Sinamo (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Mengah Atas Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi.”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepribadian Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis jalur dengan 1 variabel bebas, 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur dengan dengan 2 variabel bebas, 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat.
2. Variabel penelitian: variabel terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu kepribadian, 1 variabel intervening kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu Organizational citizenship behavior. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu kepribadian dan pengawasan, 1 variabel intervening kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu loyalitas kerja.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.

4. Lokasi penelitian: lokasi terdahulu pada Guru Sekolah Mengah Atas Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi sedangkan penelitian ini dilakukan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Poerwopoespito (2014), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2014), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan

atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Kadarwati (2016) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers & Porter (2012) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

1) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada interen perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan ;

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut ini merupakan indikator loyalitas menurut Siswanto dalam Aldrianto (2016):

1) Taat peraturan

Karyawan mempunyai rasa tekat agar melaksanakan semua tata tertib yang ada pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melakukan semua perintah dari perusahaan.

2) Tanggung jawab dalam perusahaan

Karyawan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya dengan sebaik-baiknya dan menerima semua risiko yang ada.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Adanya rasa kemauan yang tinggi untuk bekerja sama baik antara karyawan satu dengan lainnya. Tanpa adanya kerja sama antara karyawan dengan orang yang bekerja dalam organisasi tersebut, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya, dengan adanya kerja sama antara perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan target yang ditentukan.

4) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya pasti mempunyai rasa memiliki yang tinggi untuk perusahaannya tersebut. Dengan mempunyai rasa memiliki yang tinggi akan menjadikan karyawan akan lebih bertanggung jawab dan menjaga perusahaannya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai hubungan baik antar karyawan maupun atasan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan untuk perusahaan dimana tempat dia bekerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan akan melakukan semua pekerjaannya dengan senang hati tanpa menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara, kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2012:117) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins (2013:312) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2014). Greenberg dan Baron (Wibowo, 2014) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap puas dan tidak puasnya pegawai atau karyawan atas pencapaian yang diperolehnya di perusahaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara

individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya, apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja. Menurut para ahli, keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para karyawannya, meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

b. Teori-teori Kepuasan

Wibowo (2014), menyebutkan teori-teori kepuasan kerja terdiri dari:

1) Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivation* dan *hygeine factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygeine* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang proosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi. Dinamakan *motivators*.

2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siap mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu di ubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang. Tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Terdapat beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seorang pegawai, bagaimana tingkat kepuasan seorang pegawai dapat diukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (2012:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Menurut teori

ini, puas atau tidak puas pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas

apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan dikembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal diantara 0-1

6) Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinick (2001, dalam Wibowo 2014) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

d. Mengukur Kepuasan Kerja

Pekerja memerlukan interaksi dengan *co-warker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Robbins (Wibowo, 2014) Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara” *Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”;
- 2) *Sumation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-warker*. Faktor ini

di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

- 3) Metode kedua, *summing up*, merespons terhadap sejumlah faktor kerja, akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian tidak mendukung intuisi ini. Kedua metode sama validnya. Konsep kepuasan kerja terlalu luas sehingga pertanyaan tunggal dapat menangkap intinya.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (Wibowo 2014) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

- 1) *Rating scales dan kuesioner*

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

- 2) *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sentivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Wijono (2012:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pengaruh utama secara khusus faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja,

penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.

- 2) Pengaruh utama yang lainnya Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (Robbins, 2013), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat

dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mandala (2014) disebutkan bahwa, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Prestasi. Perasaan karyawan terhadap kepuasan pribadi yang diraih dari prestasi serta kontribusi dalam bekerja sehingga dihargai oleh perusahaan.
- 2) Pengakuan. Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.
- 3) Pekerjaan itu sendiri. Sebuah perasaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu menantang atau menarik.
- 4) Pertumbuhan. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan dan performa kerja karyawan.

- 5) Kemajuan Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mementingkan kemajuan karirnya dari pada insentif moneter dari perusahaan serta perasaan karyawan yang merasa bahwa melalui bekerja karyawan dapat mempelajari keterampilan baru demi kemajuan karir.

3. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Fromm dalam Alma (2011: 78) menyatakan bahwa kepribadian adalah, “Keseluruhan kualitas psikis seseorang yang diwarisinya dan membuat orang tersebut menjadi unik dan berbeda dari orang lain”. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Keunikan inilah yang menjadikan kepribadian sebagai variabel yang sering digunakan untuk menggambarkan diri individu yang berbeda dari individu yang lainnya. Seorang wirausaha yang sukses memiliki karakteristik kepribadian yang khusus yang membedakannya dari orang lain.

Terdapat 8 (delapan) karakteristik kepribadian dari seorang wirausaha sukses (Scarborough dan Zimmerer dalam Suryana, 2006: 24), yaitu:

- 1) *Desire for responsibility*, yaitu memiliki rasa tanggung-jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya.
- 2) *Preference for moderate risk*, yaitu memilih resiko yang moderat dan telah diperhitungkan dan tidak mengambil resiko yang terlalu rendah atau terlalu tinggi.

- 3) *Confidence in their ability to success*, yaitu percaya bahwa dirinya bisa meraih kesuksesan yang diinginkannya.
- 4) *Desire for immediate feedback*, yaitu memiliki keinginan untuk segera mendapatkan umpan balik.
- 5) *High level of energy*, yaitu memiliki semangat dan energi yang tinggi untuk bekerja keras mencapai tujuannya.
- 6) *Future orientation*, yaitu berorientasi pada masa depan dan jangka panjang.
- 7) *Skill of organizing*, yaitu memiliki keterampilan mengorganisir sumber-sumber daya untuk mencapai tujuannya.
- 8) *Value of achievement over money*, yaitu lebih menghargai prestasi dibandingkan uang.

Berangkat dari penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagaimana yang dikatakan oleh Syahbana dalam Alma (2011: 79) bahwa kepribadian adalah, “Keseluruhan karakteristik diri seseorang, bisa berbentuk pikiran, perasaan, kata hati, temperamen, serta watak yang menjadi keunikan yang membedakannya dari individu lain”.

b. Dimensi Kepribadian

Paling tidak terdapat lima faktor kepribadian (Lawrence, 2010: 263), yaitu:

- 1) **Tingkat Keluwesan dan Kenyamanan Dalam Interaksi (*Extraversion*)**

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat

ekstraversi (*extrovert*) cenderung suka hidup berkelompok, tegas di dalam bertindak, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introversi (*introvert*) cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

Individu dengan karakteristik ekstraversi ini memiliki kepribadian yang *out going*, banyak bicara, dan sangat mudah bersosialisasi, sehingga jika melihat kepribadiannya, individu dengan karakteristik ekstraversi ini akan memiliki banyak teman. Begitu pula di dalam organisasi, individu dengan kepribadian seperti ini akan mudah beradaptasi terhadap lingkungan kerjanya.

2) Stabilitas Emosi (*Neurotiscm*)

Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

Di dalam organisasi, individu dengan stabilitas emosi yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan tugas maupun konflik di dalam organisasi tersebut karena memiliki kepribadian yang rileks dan tidak mudah khawatir.

3) Tingkat Keterbukaan (*Openness to Experience*)

Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal

yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang sifat keterbukannya kurang akan cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

4) Tingkat Persetujuan (*Agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang. Dalam organisasi, individu yang memiliki *agreeableness* yang tinggi dapat bekerja sama dengan anggota lainnya dengan baik karena memiliki sifat yang sopan, ramah, dan peduli, sehingga meningkatkan produktifitas kerja di dalam organisasi tersebut.

5) Tingkat Kesungguhan/ Keseriusan (*Conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung-jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Individu dengan kepribadian *conscientiousness* yang tinggi di dalam organisasi akan menjadi anggota teladan karena memiliki disiplin diri yang tinggi dan menjadi anggota yang dapat diandalkan jika diberikan tugas-tugas yang cukup berat. Dari kelima tipe kepribadian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dari kelima perilaku tersebut maka akan menunjukkan indikasi

positif bagi organisasi dimana individu tersebut berada. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat yang rendah dari kelima perilaku di atas maka akan menunjukkan kepribadian yang negatif bagi organisasi.

c. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian (*Personality*)

Perbedaan kepribadian antara setiap individu sangatlah bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Waluya, 2007: 74-80). Kepribadian terbentuk, berkembang, dan berubah seiring dengan proses sosialisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Biologis

Beberapa pendapat menyatakan bahwa bawaan biologis berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian. Semua manusia yang normal dan sehat memiliki persamaan biologis tertentu, seperti memiliki dua tangan, panca indera, kelenjar seksual, dan otak yang rumit. Faktor biologis yang paling berpengaruh dalam pembentukan kepribadian adalah jika terdapat karakteristik fisik unik yang dimiliki oleh seseorang. Perlu dipahami bahwa faktor biologis yang dapat membentuk kepribadian seseorang tersebut adalah faktor fisiknya dan bukan warisan genetik. Kepribadian seorang anak bisa saja berbeda dari orang tua kandungnya, bergantung pada pengalaman sosialisasinya.

2) Faktor Geografis

Faktor lingkungan menjadi sangat dominan dalam mempengaruhi kepribadian seseorang. Faktor geografis yang dimaksud adalah

keadaan lingkungan fisik (iklim, topografi, sumber daya alam) dan lingkungan sosialnya. Keadaan lingkungan fisik atau lingkungan sosial tertentu mempengaruhi kepribadian individu atau kelompok sebab manusia harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal yang sama juga terjadi di lingkungan organisasi, dimana lingkungan kerja sangat mempengaruhi perilaku individu di dalam organisasi tersebut.

3) Faktor Kebudayaan

Kebudayaan mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku dan kepribadian seseorang, terutama unsur-unsur kebudayaan yang secara langsung mempengaruhi individu. Kebudayaan dapat menjadi pedoman hidup manusia dan alat untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, unsur-unsur kebudayaan yang berkembang di masyarakat dipelajari oleh individu agar menjadi bagian dari dirinya guna dapat bertahan hidup.

Proses mempelajari unsur-unsur kebudayaan sudah dimulai sejak kecil sehingga terbentuklah kepribadian-kepribadian yang berbeda antar individu ataupun antar kelompok yang satu dengan yang lainnya. Meski demikian, walaupun perbedaan kebudayaan dalam setiap masyarakat dapat mempengaruhi kepribadian seseorang, beberapa sosiolog menyarankan untuk tidak terlalu membesar-besarkannya, sebab kepribadian individu bisa saja berbeda dengan kepribadian kelompok kebudayaannya.

4) Faktor Pengalaman Kelompok

Pengalaman kelompok yang dilalui seseorang di dalam bersosialisasi cukup penting peranannya dalam mengembangkan kepribadian. Kelompok yang sangat berpengaruh dalam perkembangan kepribadian seseorang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Kelompok Acuan (Kelompok Referensi)

Sepanjang hidup seseorang, kelompok-kelompok tertentu dijadikan model yang penting bagi gagasan atau norma-norma perilaku. Dalam hal ini, pembentukan kepribadian seseorang sangat ditentukan oleh pola hubungan dengan kelompok referensinya, contohnya keluarga.

b) Kelompok Majemuk

Kelompok majemuk merujuk pada kenyataan masyarakat yang lebih beranekaragam. Dengan kata lain, masyarakat majemuk memiliki kelompok-kelompok dengan budaya dan ukuran moral yang berbeda-beda.

5) Faktor Pengalaman Unik

Pengalaman unik akan mempengaruhi kepribadian seseorang. Kepribadian itu berbeda-beda antara satu orang dengan orang yang lainnya, sebab pengalaman yang dialami seseorang itu unik dan tidak seorang pun mengalami serangkaian pengalaman yang persis sama.

d. Tipe-tipe Kepribadian (*Types of Personality*)

Robbins (2008: 130) memaparkan bahwa terdapat sejumlah upaya awal untuk mengidentifikasi sifat-sifat utama yang mengatur perilaku. Akan tetapi

upaya ini sering kali sekadar menghasilkan daftar panjang sifat yang sulit untuk digeneralisasikan dan hanya memberikan sedikit bimbingan praktis bagi para pembuat keputusan organisasional. Dua pengecualian adalah *Myers-Briggs Type Indicator* dan Model Lima Besar. Selama 20 tahun terakhir, dua pendekatan ini telah menjadi kerangka kerja yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat-sifat seseorang.

1) *Myers-Briggs Type Indicator*

Adalah tes kepribadian yang menggunakan empat karakteristik sebagai berikut:

a) *Extrovert versus Introvert*

Individu dengan karakteristik ekstraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas, sedangkan individu dengan karakteristik introver digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.

b) *Sensitif versus Intuitif*

Individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis serta lebih menyukai rutinitas dan urutan, dimana mereka berfokus pada detail. Sebaliknya, individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar dan melihat gambaran umum.

c) *Pemikir versus Perasa*

Individu yang termasuk dalam karakteristik pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani masalah,

sedangkan individu dengan karakteristik perasa mengandalkan nilai-nilai pribadi mereka.

d) *Memahami versus Menilai*

Individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur, sedangkan individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

2) Model Lima Besar (*The Big Five Model of Personality*)

Myers-Briggs Type Indicator kurang memiliki bukti pendukung yang valid, tetapi hal tersebut tidak berlaku pada model lima kepribadian, yang biasanya disebut Model Lima Besar (*Big Five Model*), dimana tes ini dilakukan oleh John Bearden.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Griffin dalam Saefullah (2006: 219), diantara pemahaman yang harus diketahui oleh para manajer adalah apa yang dinamakan sebagai “Model Lima Dimensi Mengenai Kepribadian” (*the Big Five Model of Personality*). Model ini menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu.

4. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengawasan berasal dari kata “awas” yang artinya memperhatikan baik-baik, dalam arti melihat sesuatu dengan cermat dan seksama, tidak ada lagi kegiatan kecuali memberi laporan berdasarkan

kenyataan yang sebenarnya dari apa yang diawas. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif mungkin di dalam pencapaian tujuan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Terry yang di kutip Winardi (2011:395) Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dale yang di kutip Winardi (2011:224) dikatakan pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Cardinal (2010:17) mengemukakan sebagai berikut: “*organizational controls are defined as the process and mechanism utilized by managers to direct the attention and motivation of sired ways to meet the organization’s*”.

Siagian (2014:213) mengemukakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas mengandung sebuah pengertian bahwa pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen yang diperlukan oleh seorang manajer dalam mengatur organisasinya agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan efisien serta efektif.

b. Tujuan Pengawasan

Agar fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan organisasi atau unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan. Menurut Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip oleh Sukarna (2011:112). Menetapkan atas prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut :

1) Prinsip Tercapainya Tujuan (*Principle of assurance of objective*)

Pengawasan harus ditunjukkan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau devisiasi perencanaan.

2) Prinsip Efisiensi Pengawasan (*Principle of efficiency of control*)

Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari devisiasi-devisiasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang diluar dugaan.

3) Prinsip Tanggung Jawab Pengawasan (*Principle of control resposbility*)

Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila manajer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.

4) Prinsip Pengawasan Masa Depan (*Principle of future control*)

Pengawasan yang efektif harus ditunjukkan kearah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.

5) Prinsip Pengawasan Langsung (*Principle of direct control*)

Tekhnik control yang efektif adalah dengan mengusahakan adanya manajer yang berkualitas baik. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.

6) Prinsip Refleksi Perencanaan (*Principle of reflection of plan*)

Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan

7) Prinsip Penyesuaian dengan Organisasi (*Principle of organizationa lsuitability*)

Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi manajer dan bawahanya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengawasan yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi.

8) Asas Wewenang Individual (*Principle of individuality of control*)

Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan manajer Teknik control harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup organisasi yang dibutuhkan ini beda satu sama lain, tergantung pada dan tingkat tugas manajer.

9) Prinsip Standar (*Principle of standar*)

Kontrol yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang tercapai.

10) Prinsip Pengawasan Terhadap Strategis (*Principle of strategic control*)

Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.

11) Prinsip Kekecualian (*The expectation Primciple*)

Efisien dalam kontrol membutuhkan adanya perhatian yang dihadapkan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi kedalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12) Prinsip Pengawasan Fleksible (*Principle of flexibility of control*)

Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.

13) Prinsip Peninjauan Kembali (*Principle of review*)

Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14) Prinsip Tindakan (*Principle of action*)

Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing dan *directing*

c. Proses Dasar Pengawasan

Proses pengawasan adalah kumpulan kegiatan. Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam bukunya

Kepemimpinan dalam Manajemen (2011:589). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain :

1) Pengawasan Pendahuluan (*Preliminary Control*)

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan. Pengawasan Pendahuluan Meliputi :

- a) Pengawasan Pendahuluan Sumber Daya Manusia.
- b) Pengawasan Pendahuluan Bahan-bahan
- c) Pengawasan Pendahuluan Modal.
- d) Pengawasan Pendahuluan Sumber-sumber daya finansial.

2) Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*)

Concurrent Control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. *Direction Control* berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

- a) Mengajarkan para bawahan mereka bahwa bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
- b) Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

3) Pengawasan *Feed back (Feed back Control)*

Sifat khas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode Pengawasan feed back yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu :

- a) Analisis Laporan Keuangan
- b) Analisis Biaya Standar
- c) Pengawasan Kualitas

4) Evaluasi Hasil Pekerjaan

Evaluasi hasil pekerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau instansi. Proses pengawasan ini terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan yang dilaksanakan.

d. Indikator Pengawasan

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan

(selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Sedangkan indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2013:359), sebagai berikut :

1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketelitian

Adanya pengukuran kerja pegawai.

4) Pengukuran Pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5) Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

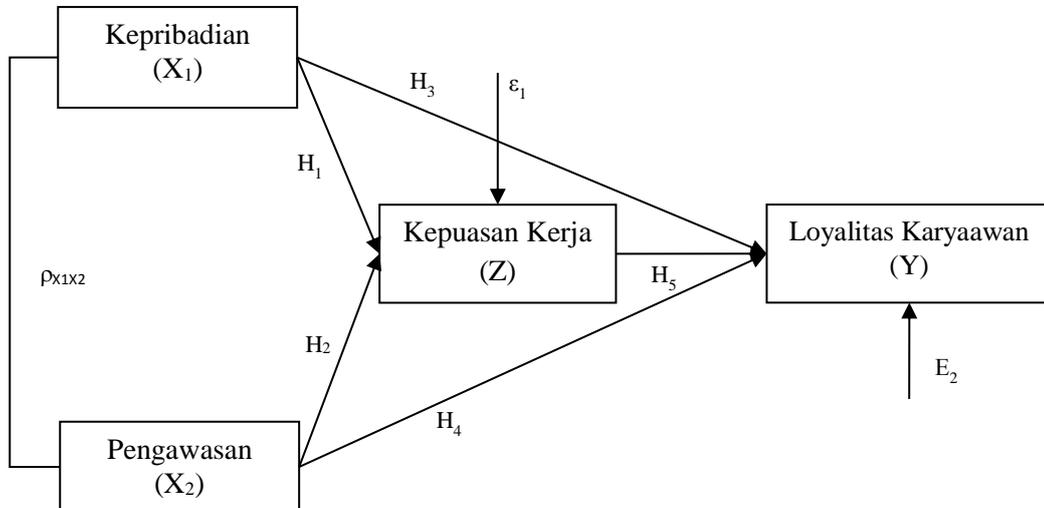
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|-------------------------|--|
| 1 | Imanda Priskila Sinamo (2017) | Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Mengah Atas Negeri Di | <u>Variabel X:</u> Kepribadian <u>Varabel Z:</u> Kepuasan Kerja <u>Variabel Y:</u> OCB | <i>Ptah Analyze</i> | Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Kepribadian |

| | | | | | |
|---|--|---|--|----------------------------|---|
| | | Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi. | | | berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. |
| 2 | Nurul Afifah, Tri Murwaningsih, Susantinigrum (2013) | Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta | <u>Variabel X:</u> Pengawasan dan Motivasi <u>Varabel Y:</u> Kepuasan Kerja | <i>Multiple Regression</i> | Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta |
| 3 | Yuli Astuti (2016) | Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi Pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan) | <u>Variabel X:</u> Pengawasan <u>Varabel Z:</u> Loyalitas Karyawan <u>Varabel Y:</u> Kinerja karyawan | <i>Path Analyze</i> | Pengawasan berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Loyalitas karyawan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Pengawasan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. |
| 4 | Indah Hardianty (2014) | Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu | <u>Variabel X:</u> Kepribadian dan komitmen organisasi <u>Varabel Y:</u> Loyalitas pegawai | <i>Multiple Regression</i> | Variabel karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu |
| 5 | Anwar Basalamah (2012) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada | <u>Variabel X:</u> Kepuasan Kerja | <i>Simple Regression</i> | Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas staf |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------|------------------------------------|--|---|
| | | Hotel X Di Madiun Jawa Timur | Varabel Y: Loyalitas pegawai | | reception pada Hotel X di Madiun Jawa Barat |
|--|--|---------------------------------|------------------------------------|--|---|

C. Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Penulis, 2018

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi dkk, 2014:74).

Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Kepribadian dan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Kepribadian, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja pada pegawai Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Kepribadian dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebuah asosiasiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun sebuah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi dkk, 2014: 14).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Yayasan Prof. DR. H. Kadirun Yahya yang beralamat Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian dibawah ini.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

| No. | Kegiatan | Januari | Februari | Maret | April |
|-----|------------------------|---------|----------|-------|-------|
| 1 | Riset pengajuan judul | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | |
| 4 | Perbaikan/Acc Proposal | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | |
| 6 | Penyusunan skripsi | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | |

Sumber : Diolah Penulis (2018)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama Kepribadian (X_1),

variabel bebas kedua Pengawasan (X₂) serta variabel intervening Kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat Loyalitas Kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran |
|-------------------------------|--|--|------------------|
| Kepribadian (X ₁) | Tingkah laku manusia berkembang melalui perkembangan diri (Robbin, 2013) | a. Tingkat keluwesan (<i>Extra version</i>) b. Stabilitas emosi (<i>Neuroticism</i>) c. Tingkat keterbukaan (<i>Opennes to experience</i>) d. Tingkat persetujuan (<i>Agreeableness</i>) e. Tingkat kesungguhan (<i>conscientiousness</i>) | Likert |
| Pengawasan (X ₂) | Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan (Robbin, 2013) | a. Prosedur b. Standar c. Ketelitian d. Pengukuran Pekerjaan e. Perbaikan | Likert |
| Kepuasan Kerja (Y) | suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. (Robbin, 2013) | a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja | Likert |
| Loyalitas Karyawan (Y) | kesediaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga (Robbin, 2013) | a. Kesiediaan dalam bekerja b. Tindakan aktif dalam pekerjaan c. Pengetahuan tentang pekerjaan d. Inisistif saat bekerja e. Kreatifitas kerja f. Ketaatan dan kepatuhan karyawan | Likert |

Sumber: Diolah Penulis (2018)

D. Populasi dan Sampel/jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sebanyak 44 karyawan bagian keamanan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila kurang dari 100 Orang lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah populasi besar dapat diambil antara 10-15%, 20-25% atau lebih (Sugiyono, 2014:117). Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sebanyak disebabkan pimpinan/komandan keamanan tidak diikutsertakan.

3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat

digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner (Rusiadi dkk, 2014 : 21).

- b. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dll.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket yaitu, daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan hasil data penelitian yang dilakukan dan penilaiannya dengan menggunakan skala likert.
2. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu tidak hanya berkomunikasi dengan orang observasi juga bisa dilakukan oleh objek-objek alam yang lain.
3. Studi Dokumentasi, yaitu berupa sejarah singkat organisasi, visi, misi organisasi, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Sugiyono, 2014 : 455). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan

analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi dkk, 2014: 204).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi dkk, 2014 : 204). Berdasarkan hasil kuisioner, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas ini, sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah H (responden) pada derajat r tabel ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30. Dengan rumus : r tabel ($df = n - k$)

Ket: $df = \text{degree of freedom/derajat kebebasan}$

$N = \text{jumlah sampel}$

$K = \text{jumlah variabel}$

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan Cronbach Alpha (α) lebih besar ($>$) dari 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013 : 114).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P Plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal (Rusiadi dkk, 2014 : 50). Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dilihat dari value Inflation Factor (VIF).

- Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinearitas
- Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedasitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedasitas dapat dilakukan dengan hasil program Statistical And Service Solution (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan (Rusiadi dkk, 2014 : 50) sebagai berikut :

- (1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedasitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedasitas.

3. Analisis Jalur (*Path Analyze*)

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah peralatan analisis jalur yang merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan

tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Sarwono, 2007).

Model analisis jalur tersebut terdiri atas dua persamaan structural dengan dua substruktural, yaitu: X_1 dan X_2 , sebagai variabel eksogen dan Z serta Y_2 sebagai variabel endogen (variabel Z sebagai variabel intervening) dengan persamaan struktural, yaitu:

Persamaan Struktural :

$$Z = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots (3.1)$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2 \dots \dots \dots (3.2)$$

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai b dari Uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dibakukan secara parsial. Variabel dengan koefisien path terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan memakai perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui program SPSS.

Metode analisis penelitian ini menggunakan *path analyze* yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh variabel kepribadian (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z = \rho_1 X_1$$

- b. Pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z = \rho_2 X_2$$

- c. Pengaruh variabel kepribadian (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y = \rho_3 X_1$$

- d. Pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Y = \rho_4 X_2$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Z \rightarrow Y = \rho_6 Z$$

Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis :

- a. Kepribadian (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_1) (\rho_5)$$

- b. Pengawasan (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_2) (\rho_5)$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t merupakan metode pengujian hipotesis secara parsial terhadap koefisien regresi yaitu dengan membandingkan nilai statistik masing-masing

koefisien regresi dengan nilai t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Jika H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Jika H_1 diterima jika $t \text{ hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

1) Pengaruh kepribadian (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

2) Pengaruh pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

3) Pengaruh kepribadian (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y)

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

4) Pengaruh pengawasan (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y)

$H_0 : \beta_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

$H_a : \beta_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

5) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y)

$H_0 : \beta_5 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

$H_a : \beta_5 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian

Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji F untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Z) dan variabel terikat (Y), pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_1 diterima.

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$ artinya kepribadian dan pengawasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : minimal 1 $\neq 0$ artinya kepribadian dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_0 = b_4 = b_5 = b_6 = b_7 = 0$ artinya kepribadian, pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap

H_a : minimal 1 $\neq 0$ artinya kepribadian, pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Universitas Pembangunan Panca Budi

Sejarah Universitas Pembangunan Panca Budi dimulai pada tahun 1956 dengan didirikannya Sekolah Tinggi Metafisika oleh Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tanggal 27 Nopember 1956 berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956. Sekolah Tinggi tersebut kemudian terdaftar di Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan dengan nomor 85/B-SWT/P/64 pada tanggal 13 Juli 1964 dengan memiliki 3 fakultas yaitu Fakultas Hukum dan Filsafat, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Ilmu Kerohanian dan Metafisika. Pada tanggal 19 Desember 1961, Sekolah Tinggi Metafisika yang didirikan oleh Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) dimana tanggal tersebut secara resmi ditetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi.

Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 1977 dengan didirikannya Fakultas Pertanian dan pada tahun 1978 dengan didirikannya Fakultas Arsitektur Pertamanan (Lansekap). Kedua fakultas tersebut kemudian terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan nomor 0305/0/1981 pada tanggal 24 Oktober 1981. Lalu pada tahun 1985 didirikan pula Fakultas Teknik yang kemudian terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan Surat Keputusan Menteri No.

0114/0/1989 tanggal 1 Maret 1989. Pada tahun 1985 itu juga didirikan Fakultas Tarbiyah.

Selain fakultas-fakultas yang menaungi program studi pada tingkatan sarjana strata 1 dan diploma 3, Universitas Pembangunan Panca Budi juga mempunyai program pascasarjana. Program pascasarjana tersebut menaungi 2 program studi, yaitu Program Magister Ilmu Hukum yang berdiri tahun 2010 dan Program Magister Manajemen yang berdiri tahun 2014.

Setelah beberapa kali dilakukan proses restrukturisasi dan perubahan nomenklatur, saat ini di Universitas Pembangunan Panca Budi terdapat 3 fakultas dan 1 program pascasarjana yang membawahi 16 program studi. Adapun fakultas-fakultas dan program pascasarjana tersebut adalah Fakultas Agama Islam dan Humaniora yang membawahi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, dan Program Studi Filsafat; Fakultas Sosial Sains yang membawahi Program Studi Ilmu Hukum, Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Program Studi Diploma Tiga Perpajakan; Fakultas Sains & Teknologi yang membawahi Program Studi Teknik Arsitektur, Program Studi Teknik Elektro, Program Studi Agroteknologi, Program Studi Perternakan, Program Studi Sistem Komputer, dan Program Studi Diploma Tiga Teknik Komputer; serta program pascasarjana yang membawahi program studi Magister Ilmu Hukum dan Magister Manajemen.

b. Visi dan Misi Universitas Pembangunan Panca Budi

Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Universitas Pembangunan Panca Budi dengan maksud:

- 1) Mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan Agama Islam.
- 2) Mengembangkan ajaran Agama Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist.
- 3) Terbinanya insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.

Berangkat dari maksud tersebut maka dirumuskan lah visi, misi, dan nilai-nilai universitas yang menjadi arahan bagi bagi pimpinan, karyawan, dan segenap sivitas akademika dalam mengelola universitas. Adapun misi dari Universitas Pembangunan Panca Budi adalah, “Menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat”. Visi universitas tersebut kemudian dijabarkan dalam misi universitas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam Panca Budi, mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, negara, nusa, bangsa dan dunia
- 2) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan Al-Quran dan Hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan taqwa.

- 3) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian untuk bangsa dan Negara Republik Indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan international dalam fitrah pengabdian terhadap Allah SWT.
- 4) Mendorong fungsi kekhalifahan dalam mewujudkan kebahagiaan kehidupan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat.
- 5) Melestarikan sumberdaya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat islam.

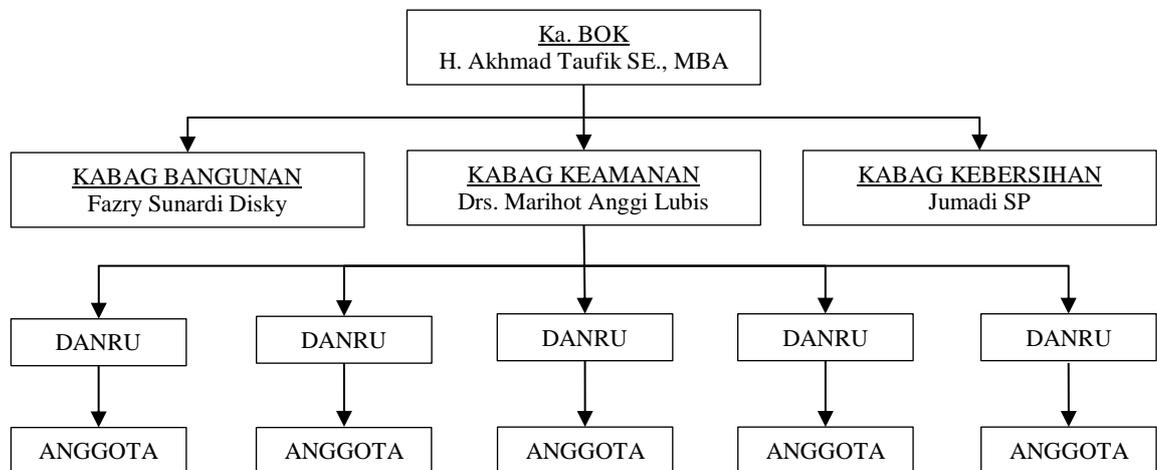
Upaya untuk mencapai visi dan misi universitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai universitas yang berupa:

- 1) Menjaga kemurnian akidah tauhid dan melaksanakan syariat (sholat, dzikir, dll).
- 2) Bersyukur, bersuka cita, dan tidak mengeluh.
- 3) Rendah hati, sederhana, apa adanya, memaafkan, tidak tersinggung, dan tidak marah.
- 4) Berfikir positif, berprasangka baik, dan tidak bergunjing.
- 5) Berbuat baik, mengubah dan menjadi inspirasi.
- 6) Berempati dan memberikan solusi, bukan mengkritik atau mencela.
- 7) Patuh terhadap pemimpin dan peraturan.

c. Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi

Pegawai bagian keamanan merupakan pegawai yang bertanggung jawab langsung kepada Yayasan Pembangunan Panca budi Medan. Pegawai

bagian keamanan dikepalai oleh Kepala Bagian Keamanan Drs. Marihot Anggi Lubis. Adapun gambaran struktur organisasi yang ada pada Pegawai Bagian Keamanan Yayasan Pembangunan Panca Budi dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

2. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

a. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

1) Analisis Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis responden berdasarkan usia dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Analisis Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | Persen |
|--------|---------------|-----------|---------|
| 1 | < 25 Tahun | 22 | 50,00% |
| 2 | 26 - 35 Tahun | 13 | 29,54% |
| 3 | 36 - 45 Tahun | 7 | 15,91% |
| 4 | > 45 Tahun | 2 | 4,54% |
| Jumlah | | 44 | 100,00% |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui responden yang berusia kurang dari 25 Tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 50,00%, responden yang berusia 26 – 35 Tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 29,54%, responden yang berusia 36 – 45 Tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 15,91%, responden yang berusia > 45 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,54%.

2) Analisis Responden Berdasarkan Jabatan

Hasil analisis responden berdasarkan jabatan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Analisis Responden Berdasarkan Jabatan

| No | Jabatan | Frekuensi | Persen |
|--------|------------------------|-----------|---------|
| 1 | Kepala Bagian Keamanan | 1 | 2,27% |
| 2 | Komandan Regu | 6 | 13,63% |
| 3 | Staff | 37 | 84,09% |
| Jumlah | | 44 | 100,00% |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui responden berdasarkan jabatan. Responden yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keamanan sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,27%, responden yang menjabat sebagai komandan regu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,63%, responden yang menjabat sebagai staff keamanan sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 84,09%.

3) Analisis Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil analisis responden berdasarkan lama bekerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Analisis Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Persen |
|--------|--------------|-----------|---------|
| 1 | < 2 Tahun | 19 | 43,18% |
| 2 | 3 – 6 Tahun | 20 | 45,45% |
| 3 | 7 – 10 Tahun | 3 | 6,81% |
| 4 | > 11 Tahun | 2 | 4,54% |
| Jumlah | | 44 | 100,00% |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui responden berdasarkan lama bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 43,18%, responden dengan lama bekerja 3 – 6 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 45,45%, responden dengan lama bekerja 7 – 10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,81% dan responden yang telah bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,54%.

3. Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif jawaban responden diperoleh dari penyebaran angket ke pada 44 responden dalam penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yaitu untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 disetiap masing masing pertanyaan kuesioner. Dengan skor skala interval penjelasan responden dapat dilihat dengan

1,00 - 1,80 adalah sangat tidak setuju

1,81 - 2,60 adalah tidak setuju

2,61 - 3,40 adalah kurang setuju

3,41 - 4,20 adalah setuju

4,21 - 5,00 adalah sangat setuju

1. Jawaban Responden untuk Pernyataan Kepribadian (X₁)

Hasil jawaban responden untuk variabel Kepribadian (X₁) dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Mean, Std Dev, Min, Max Atas Variabel Kepribadian (X₁)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|------|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | Saya suka bersosialisasi/ berkomunikasi/ bergaul dengan rekan-rekan di kampus | 21 | 23 | - | - | - | 4,48 | Sangat Setuju |
| 2 | Saya tetap bisa tenang disaat menghadapi masalah yang berat | 8 | 23 | 12 | - | 1 | 3,84 | Setuju |
| 3 | Saya senang menerima masukan dari orang lain tentang kelebihan dan kekurangan saya | 20 | 21 | 3 | - | - | 4,39 | Sangat Setuju |
| 4 | Saya akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus | 10 | 27 | 7 | - | - | 4,07 | Setuju |
| 5 | Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya | 13 | 27 | 4 | - | - | 4,20 | Setuju |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden suka bersosialisasi dengan rekan diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7% dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 52,3%, nilai rata-rata 4,48, artinya responden sangat setuju mengenai pernyataan tersebut dimana responden menilai sosialisasi dengan rekan kerja merupakan sesuatu yang penting.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden tetap tenang dalam disaat menghadapi masalah besar diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 18,2%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 52,3%, yang menjawab netral sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar

27,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%. Nilai rata-rata 3,84, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana responden dapat tetap tenang disaat menghadapi masalah besar.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden menerima masukan dari orang lain mengenai kelebihan dan kekurangannya diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 45,5%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%, dan yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,8%. Nilai rata-rata 4,39, artinya responden sangat setuju mengenai pernyataan tersebut dimana responden menerima masukan dari orang lain mengenai kelebihan dan kekurangannya.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 22,7%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 61,4%, dan yang menjawab netral sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 15,9%. Nilai rata-rata 4,07, artinya responden setuju jika responden akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 29,5%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang

dengan persentase sebesar 61,4%, dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,1%. Nilai rata-rata 4,20, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana responden selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan

2. Jawaban Responden untuk Pernyataan Pengawasan (X₂)

Hasil jawaban responden untuk variabel Pengawasan (X₂) dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Mean, Std Dev, Min, Max Atas Variabel Pengawasan (X₂)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|------|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | Prosedur kerja yang tepat akan meningkatkan kualitas kerja | 14 | 24 | 6 | - | - | 4,18 | Setuju |
| 2 | Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai. | 6 | 20 | 17 | 1 | - | 3,70 | Setuju |
| 3 | Perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan atau pegawai merupakan sikap pengawasan secara tidak langsung | 12 | 21 | 9 | 2 | - | 3,98 | Setuju |
| 4 | Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai | 7 | 24 | 11 | 2 | - | 3,82 | Setuju |
| 5 | Pengawasan dilakukan untuk mengambil tindakan koreksi langsung kepada pegawai apabila terjadi penyimpangan penetapan standar kerja organisasi | 8 | 22 | 18 | 4 | - | 4,32 | Sangat Setuju |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa prosedur kerja yang tepat akan meningkatkan kualitas kerja diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 31,8%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 54,5%, dan yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar

13,6%. Nilai rata-rata 4,18, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana prosedur kerja yang tepat akan meningkatkan kualitas kerja.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,6%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 45,5%, yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 38,6% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%. Nilai rata-rata 3,70, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan atau pegawai merupakan sikap pengawasan secara tidak langsung diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 27,3%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%, dan yang menjawab netral sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 20,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,5%. Nilai rata-rata 4,20, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan atau pegawai merupakan sikap pengawasan secara tidak langsung.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 15,9%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 54,5%, dan yang menjawab netral sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 25,00% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi sebesar 4,5%. Nilai rata-rata 3,82, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan pegawai.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa pengawasan dilakukan untuk mengambil tindakan koreksi langsung kepada pegawai apabila terjadi penyimpangan penetapan standar kerja organisasi diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 40,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 50,0%, dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,1%. Nilai rata-rata 4,32, artinya responden sangat setuju mengenai pernyataan tersebut dimana pengawasan dilakukan untuk mengambil tindakan koreksi langsung kepada pegawai apabila terjadi penyimpangan penetapan standar kerja organisasi.

3. Jawaban Responden untuk Pernyataan Kepuasan Kerja (Y₁)

Hasil jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja (Y₁) dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Mean, Std Dev, Min, Max Atas Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|------|----------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | Gaji/honor yang saya terima di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan | 3 | 21 | 12 | 9 | - | 3,43 | Setuju |
| 2 | Fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan | 2 | 21 | 14 | 7 | - | 3,41 | Setuju |
| 3 | Saya puas dengan sistem kepemimpinan di Unpab | 4 | 21 | 16 | 2 | 1 | 3,57 | Setuju |
| 4 | Saya menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab | 8 | 31 | 5 | - | - | 4,07 | Setuju |
| 5 | Saya suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di Unpab | 16 | 21 | 5 | 2 | - | 4,16 | Setuju |
| 6 | Saya senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab | 9 | 25 | 7 | 3 | - | 3,91 | Setuju |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa gaji/honor yang saya terima di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,8%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%, yang menjawab netral sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 27,3% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi sebesar 18,2%. Nilai rata-rata 3,43, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana gaji/honor yang saya terima di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,5%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%, dan yang menjawab netral sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 31,8% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak

7 orang dengan persentasi sebesar 15,9%. Nilai rata-rata 3,41, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden puas dengan sistem kepemimpinan di Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%, dan yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 36,4%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi sebesar 4,5% dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%. Nilai rata-rata 3,41, artinya responden setuju mengenai pernyataan tersebut dimana fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 18,2%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 70,5%, dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 11,4%. Nilai rata-rata 3,41, artinya responden setuju menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 36,4%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase

sebesar 47,7%, dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 11,4%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi sebesar 4,5%. Nilai rata-rata 4,16, artinya responden setuju mengenai pernyataan suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di Unpab.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30,5%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 56,8%, yang menjawab netral sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 15,9%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi sebesar 6,8%. Nilai rata-rata 3,91, artinya responden setuju mengenai pernyataan senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab.

4. Jawaban Responden untuk Pernyataan Loyalitas Karyawan (Y₂)

Hasil jawaban responden untuk variabel loyalitas karyawan (Y₂) dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Mean, Std Dev, Min, Max Atas Variabel Loyalitas Karyawan (Y₂)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----------|----|---|----|-----|------|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di Unpab | 15 | 27 | 2 | - | - | 4,30 | Sangat Setuju |
| 2 | Perintah atasan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya | 34 | 10 | - | - | - | 4,77 | Sangat Setuju |
| 3 | Kepentingan Unpab merupakan hal yang paling utama untuk dilakukan | 17 | 24 | 3 | - | - | 4,32 | Sangat Setuju |
| 4 | Saya bertanggung jawab terhadap keamanan Unpab | 30 | 13 | 1 | - | - | 4,66 | Sangat Setuju |
| 5 | Saya melakukan pekerjaan dengan baik agar tidak merugikan Unpab | 23 | 18 | 3 | - | - | 4,45 | Sangat Setuju |
| 6 | Saya melakukan pekerjaan rutinitas saya tanpa harus diperintah | 26 | 17 | 1 | - | - | 4,57 | Sangat Setuju |

| | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|---|---|------|---------------|
| 7 | Bekerja sungguh-sungguh merupakan bentuk pengabdian saya kepada Unpab | 20 | 17 | 7 | - | - | 4,30 | Sangat Setuju |
| 8 | Saya berupaya selalu jujur dalam bekerja | 18 | 23 | 3 | - | - | 4,34 | Sangat Setuju |
| 9 | Laporan kerja yang saya berikan akurat dan dapat saya pertanggungjawabkan | 7 | 26 | 11 | - | - | 3,91 | Setuju |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden selalu menaati peraturan yang berlaku di Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 34,2%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 61,4%, yang menjawab netral sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,5%. Nilai rata-rata 4,30, artinya responden sangat setuju selalu menaati peraturan yang berlaku di Unpab.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 77,3%, yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 22,7%. Nilai rata-rata 4,77, artinya responden sangat setuju mengenai pernyataan senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa kepentingan Unpab merupakan hal yang paling utama untuk dilakukan diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 38,6%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 54,5%, yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,8%. Nilai rata-rata 4,32, artinya responden sangat setuju Kepentingan Unpab merupakan hal yang paling utama untuk dilakukan.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan bahwa responden bertanggung jawab terhadap keamanan Unpab diperoleh jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 68,2%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 29,5%, yang menjawab netral sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%. Nilai rata-rata 4,66, artinya responden sangat setuju bertanggung jawab terhadap keamanan Unpab.

4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--------------------|-------|----------------|----|
| Loyalitas_Karyawan | 39.61 | 3.445 | 44 |
| Kepribadian | 20.98 | 2.510 | 44 |
| Pengawasan | 20.00 | 2.861 | 44 |
| Kepuasan_Kerja | 22.55 | 3.180 | 44 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini, dimana nilai statistik deskriptif masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata variabel Loyalitas Karyawan sebesar 39,61. Nilai standar deviasi variabel loyalitas karyawan sebesar 3,445.
2. Nilai rata-rata variabel Kepribadian sebesar 20,98. Nilai standar deviasi variabel Kepribadian sebesar 2,510.
3. Nilai rata-rata variabel Pengawasan sebesar 20,00. Nilai standar deviasi variabel Pengawasan sebesar 2,861.
4. Nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja sebesar 22,55. Nilai standar deviasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,180.

5. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Kepribadian

Adapun hasil uji validitas variabel kepribadian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | X _{1.1} | .580 | 0,300 | Valid |
| 2 | X _{1.2} | .728 | 0,300 | Valid |
| 3 | X _{1.3} | .656 | 0,300 | Valid |
| 4 | X _{1.4} | .635 | 0,300 | Valid |
| 5 | X _{1.5} | .729 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan valid.

2) Hasil Uji Validitas Pengawasan

Hasil uji validitas variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | X _{2.1} | .696 | 0,300 | Valid |
| 2 | X _{2.2} | .509 | 0,300 | Valid |
| 3 | X _{2.3} | .766 | 0,300 | Valid |
| 4 | X _{2.4} | .660 | 0,300 | Valid |
| 5 | X _{2.5} | .695 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan valid.

3) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|----------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Z ₁ | .536 | 0,300 | Valid |
| 2 | Z ₂ | .643 | 0,300 | Valid |
| 3 | Z ₃ | .515 | 0,300 | Valid |
| 4 | Z ₄ | .402 | 0,300 | Valid |
| 5 | Z ₅ | .507 | 0,300 | Valid |
| 6 | Z ₆ | .439 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan valid.

4) Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja

Hasil uji validitas variabel loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|----------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Y ₁ | .494 | 0,300 | Valid |
| 2 | Y ₂ | .390 | 0,300 | Valid |
| 3 | Y ₃ | .429 | 0,300 | Valid |
| 4 | Y ₄ | .635 | 0,300 | Valid |
| 5 | Y ₅ | .723 | 0,300 | Valid |
| 6 | Y ₆ | .575 | 0,300 | Valid |
| 7 | Y ₆ | .491 | 0,300 | Valid |
| 8 | Y ₆ | .645 | 0,300 | Valid |
| 9 | Y ₆ | .532 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Kepribadian (X_1) | 0,848 | Reliabel |
| Pengawasan (X_2) | 0,850 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,763 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja (Y) | 0,828 | Reliabel |

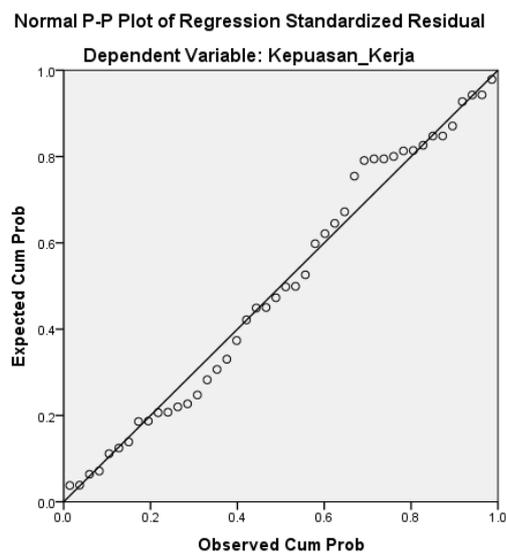
Tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini lebih besar dari 0,60, artinya pernyataan pada kuesioner memenuhi ketentuan reliabilitas.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur 1

1) Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot (p-p plot)* yang dilakukan ditunjukkan oleh Gambar 4.1:

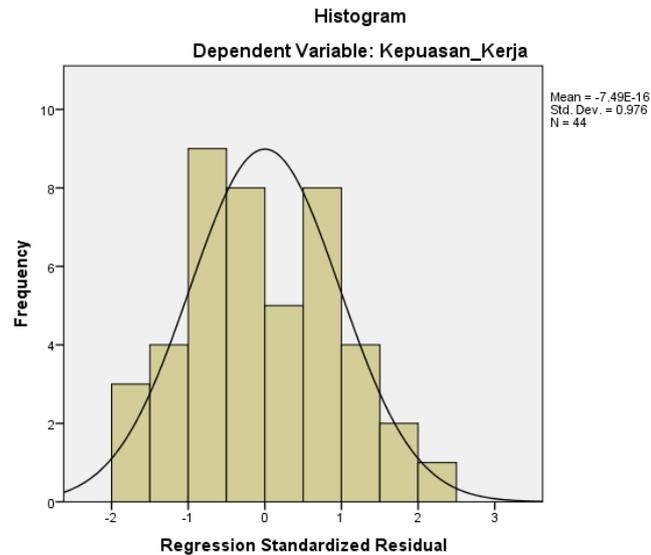


Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Substruktur 1

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata disepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa

data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.3 Grafik Histogram Substruktur 1

Pada Gambar 4.3 menjelaskan bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan menggunakan *SPSS 16 for Windows*, dapat dilihat dalam Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kepribadian | .629 | 1.589 |
| Pengawasan | .629 | 1.589 |

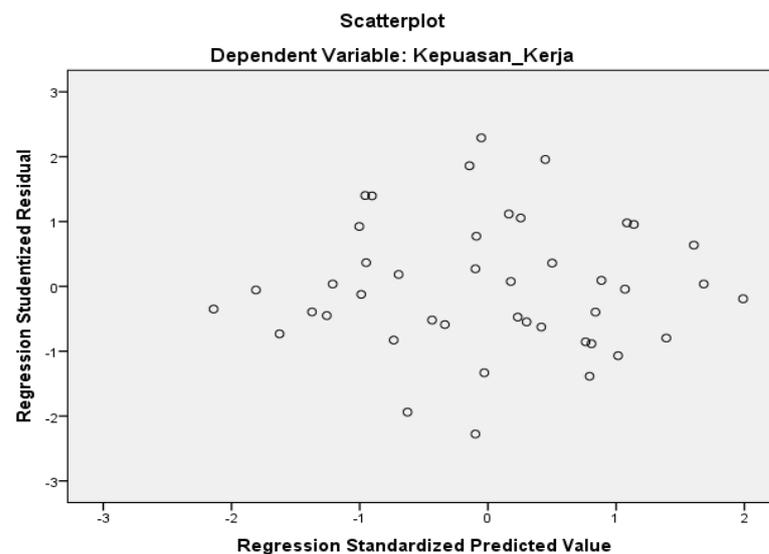
Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil analisis data pada substruktur 1 diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih

besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat menggunakan model regresi berganda.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan ditunjukkan oleh gambar berikut.



Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

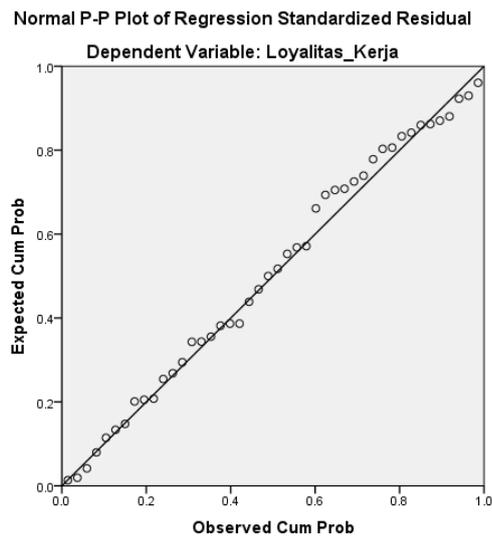
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas diketahui hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik terlihat data menyebar tidak membentuk pola

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur II

1) Hasil Uji Normalitas

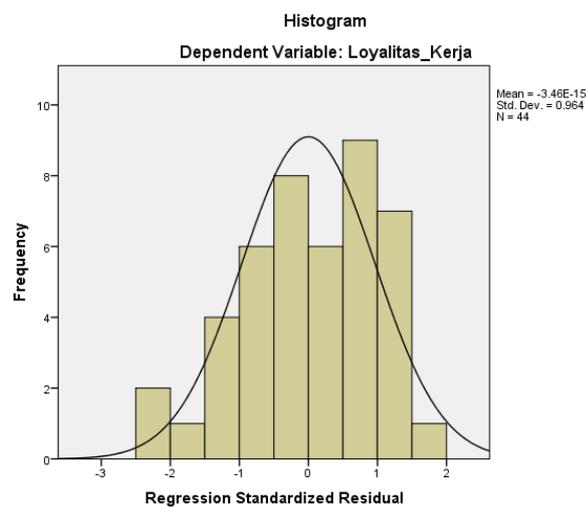
Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot* (*p-p plot*) yang dilakukan ditunjukkan oleh Gambar 4.5:



Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot Substruktur 2

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata disepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah2)

Gambar 4.6 Grafik Histogram Substruktur 1

Pada Gambar 4.6 menjelaskan bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan membentuk kurva secara sempurna.

Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan menggunakan *SPSS 16 for Windows*, dapat dilihat dalam Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

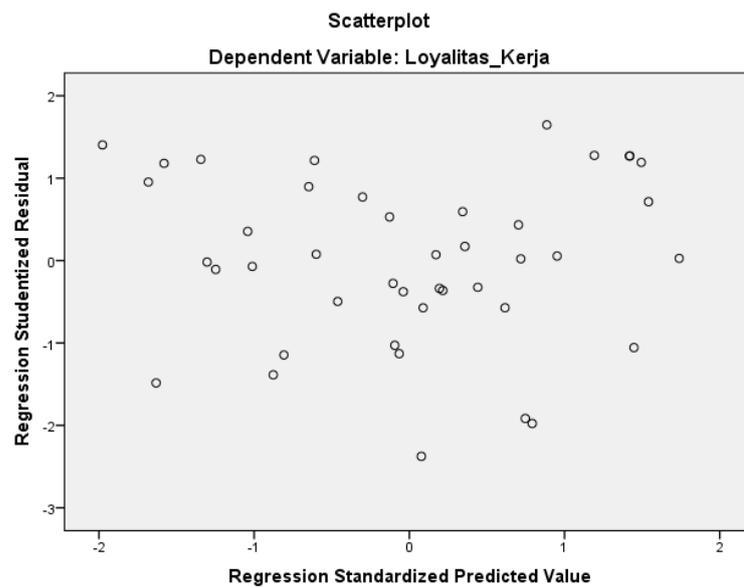
| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kepribadian | .447 | 2.239 |
| Pengawasan | .405 | 2.470 |
| Kepuasan_Kerja | .290 | 3.453 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil analisis data pada substruktur 1 diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat menggunakan model regresi berganda.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan ditunjukkan oleh gambar berikut.



Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas diketahui hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik terlihat data menyebar tidak membentuk pola

7. Hasil Analisis Path (*Path Analysis*)

a. Persamaan Substruktur I

Adapun hasil pengolahan data untuk model regresi substruktur I adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.218 | 2.339 | | -.093 | .926 |
| Kepribadian | .550 | .134 | .434 | 4.097 | .000 |
| Pengawasan | .561 | .118 | .505 | 4.768 | .000 |

a. Dependent Variable: *Kepuasan_Kerja*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diperoleh model penelitian substruktur I sebagai berikut:

$$Z = - 0,218 + 0,550 X_1 + 0,516 X_2$$

Penjelasan nilai model di atas adalah sebagai berikut:

1) $\alpha = - 0,218$

Nilai konstanta α sebesar - 0,218 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel Kepribadian dan Pengawasan, variabel kepuasan kerja yang terbentuk sebesar - 0,218

2) $\beta_1 = 0,550$

Konstanta β_1 bernilai 0,550 menjelaskan bahwa apabila variabel kepribadian meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,550

3) $\beta_2 = 0,516$

Konstanta β_2 bernilai 0,516 menjelaskan bahwa apabila variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,516

b. Persamaan Substruktur II

Adapun hasil pengolahan data untuk model regresi substruktur II adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.009 | 2.705 | | 5.919 | .000 |
| Kepribadian | .699 | .184 | .509 | 3.793 | .000 |
| Pengawasan | -.033 | .170 | -.028 | -.195 | .846 |
| Kepuasan_Kerja | .426 | .181 | .393 | 2.361 | .023 |

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diperoleh model penelitian substruktur II sebagai berikut:

$$Y = 16,009 + 0,699 X_1 - 0,033 X_2 + 0,426 Z$$

Penjelasan nilai model di atas adalah sebagai berikut:

a. $\alpha = 16,009$

nilai konstanta α sebesar 16,009 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel kepribadian, pengawasan dan kepuasan kerja, variabel loyalitas karyawan yang terbentuk sebesar 16,009

b. $\beta_1 = 0,699$

Konstanta β_1 bernilai 0,699 menjelaskan bahwa apabila variabel kepribadian meningkat satu satuan, maka variabel loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,699

c. $\beta_2 = - 0,033$

Konstanta β_1 bernilai -0,033 menjelaskan bahwa apabila variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka variabel loyalitas karyawan akan meningkat sebesar -0,033

d. $\beta_3 = 0,426$

Konstanta β_3 bernilai 0,426 menjelaskan bahwa apabila variabel *income* meningkat satu juta, maka variabel loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,426

8. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Hipotesis Substruktur I

1) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.11 Substruktur I dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai t -hitung dari Kepribadian yaitu 4,097 dan nilai signifikan untuk Kepribadian sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
- b) Nilai t -hitung dari variabel Pengawasan yaitu 4,768 dan nilai signifikan untuk Pengawasan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian maka hipotesis diterima.

2) Hasil Uji Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai uji serempak (Uji F) substruktur I sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan) Substruktur I
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 308.955 | 2 | 154.477 | 50.285 | .000 ^b |
| Residual | 125.954 | 41 | 3.072 | | |
| Total | 434.909 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepribadian

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} substruktur I sebesar 50,285 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian secara serempak pada substruktur I variabel kepribadian dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

3) Hasil Uji Determinasi

Dari hasil pengolahan SPSS yang diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi Substruktur 1
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .843 ^a | .710 | .696 | 1.753 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.19 pada substruktur 1 menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,696. Hal tersebut menunjukkan bahwa 69,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepribadian dan pengawasan

b. Hasil Hipotesis Substruktur II

1) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.17 Substruktur II dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai *t-hitung* dari Kepribadian yaitu 3,793 dan nilai signifikan untuk Kepribadian sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
- b) Nilai *t-hitung* dari variabel Pengawasan yaitu $-0,195$ dan nilai signifikan untuk Pengawasan sebesar $0,846 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas dengan demikian maka hipotesis ditolak.
- c) Nilai *t-hitung* dari kepuasan kerja yaitu 2,361 dan nilai signifikan untuk kepuasan kerja sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

2) Hasil Uji Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai uji serempak (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan) Substruktur II
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 346.130 | 3 | 115.377 | 28.089 | .000 ^b |
| | Residual | 164.302 | 40 | 4.108 | | |
| | Total | 510.432 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kepribadian, Pengawasan

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} substruktur 2 sebesar 28,089 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian secara serempak pada substruktur II variabel kepribadian, pengawasan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

3) Hasil Uji Determinasi

Dari hasil pengolahan SPSS yang diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinasi Substruktur 2
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .823 ^a | .678 | .654 | 2.027 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kepribadian, Pengawasan

b. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.21 pada substruktur 1 menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,654. Hal tersebut menunjukkan bahwa 65,4% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepribadian, pengawasan dan kepuasan kerja

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepribadian (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z = \rho_{1X1} = 0,434$$

2. Pengaruh variabel Pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z = \rho_{2X2} = 0,505$$

3. Pengaruh variabel Kepribadian (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y = \rho_{3X1} = 0,505$$

4. Pengaruh variabel Pengawasan (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y_2) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Y = \rho_{4X2} = -0,028$$

5. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Z \rightarrow Y = \rho_{5Y1} = 0,393$$

Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis :

1. Kepribadian (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_1) (\rho_7) = (0,434) (0,393) = 0,170$$

2. Pengawasan (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_2) (\rho_7) = (0,505) (0,393) = 0,198$$

Pengaruh Total

Hipotesis :

1. Total pengaruh Kepribadian (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_4) + (\rho_1 \times \rho_7) = 0,509 + 0,170 = 0,679$$

2. Total pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) dapat diformulasikang sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_5) + (\rho_2 \times \rho_7) = -0,028 + 0,198 = 0,170$$

Tabel 4.22
Kesimpulan Hasil Penelitian

| No | Variabel | Direct | | Indirect | Ket |
|----|------------------------|----------|--------------------|----------|-------------------|
| | | Kepuasan | Loyalitas karyawan | | |
| 1 | Kepribadian (X_1) | 0,134 | 0,184 | 0,024 | Tidak intervening |
| 2 | Pengawasan (X_2) | 0,118 | 0,170 | 0,021 | Tidak intervening |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y) | - | 0,181 | - | |

Hasil kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening pada variabel kepribadian dan tidak berperan sebagai variabel intervening pada pengawasan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini lebih lanjut sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-hitung* dari Kepribadian yaitu 4,097 dan nilai signifikan untuk Kepribadian sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya setiap kenaikan kepribadian maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepribadian meningkatkan kepuasan kerja dimana kepribadian berkaitan dengan karakter

seseorang. Semakin baik kepribadian seseorang maka akan membuat orang tersebut mudah bersyukur. Pegawai bagian Keamanan Yayasan Panca Budi Medan dipilih dari internal Yayasan. Pembentukan kepribadian sudah dilakukan terlebih dahulu. Pembentukan kepribadian dilakukan berdasarkan pendekatan keagamaan. Mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan kepribadian yang dimilikinya. Program perekrutan secara internal memudahkan Yayasan untuk memilih pegawai dengan kepribadian yang diinginkan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-hitung* dari variabel Pengawasan yaitu 4,768 dan nilai signifikan untuk Pengawasan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian maka hipotesis diterima.

Setiap peningkatan pengawasan akan meningkatkan kepuasan, semakin baik pengawasan akan semakin baik kepuasan karyawan. Pengawasan merupakan kegiatan memantau apakah standar yang ditetapkan ditegakkan atau tidak. Pengawasan yang tepat akan meningkatkan kepuasan pekerja.

Pengawasan dalam hal ini mencakup motivasi baik dari segi moral dan materil. Pengawasan yang dilakukan atasan membuat pegawai bagian Keamanan Yayasan Panca Budi Medan puas dengan apa yang diberikan Yayasan kepada mereka. Pegawai diberikan kebebasan dalam beraktivitas diluar pekerjaan, selain itu kesejahteraan dari segi gaji dan kesempatan untuk

melanjutkan pendidikan merupakan salah satu program pengawasan atasan tertinggi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja

Nilai *t-hitung* dari Kepribadian yaitu 3,793 dan nilai signifikan untuk Kepribadian sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Semakin baik kepribadian seseorang maka akan meningkatkan loyalitasnya pada sebuah organisasi. Sikap seseorang yang baik akan menyesuaikan diri dalam lingkungannya. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Keunikan inilah yang menjadikan kepribadian sering digunakan untuk menggambarkan diri individu yang berbeda dari individu yang lainnya.

4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Kerja

Nilai *t-hitung* dari variabel Pengawasan yaitu $-0,195$ dan nilai signifikan untuk Pengawasan sebesar $0,846 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas dengan demikian maka hipotesis ditolak.

Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan artinya kenaikan pengawasan tidak akan merubah sikap seseorang untuk loyal pada organisasinya. Semakin pegawai diawasi maka seharusnya pegawai akan semakin loyal, akan tetapi pengawasan tidak menjadi pedoman untuk

meningkatkan loyalitas kerja pegawai bagian Keamanan Yayasan Panca Budi Medan.

Semakin seseorang diawasi mereka cenderung akan semakin terkekang dan merasa kurang nyaman. Pengawasan yang baik haruslah mendukung dan bersifat motivasi. Pengawasan biasanya dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dimana pengawasan yang dilakukan kepada pegawai bagian Keamanan Yayasan Panca Budi Medan dilakukan oleh komandan regu, dan komandan regu diawasi oleh kepala bagian.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Nilai *t-hitung* dari kepuasan kerja yaitu 2,361 dan nilai signifikan untuk kepuasan kerja sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Setiap keniakkan kepuasan kerja akan menaikkan loyalitas karyawan. Seseorang yang puas akan setia dengan pekerjaannya. Kepuasan merupakan ungkapan rasa bersyukur atas apa yang diperolehnya. Dalam hal ini kepuasan diperoleh karyawan merupakan ungkapan rasa syukur karyawan atas apa yang diperoleh karyawan bagian keamanan Unpab.

Kepuasan kerja merupakan sikap puas dan tidak puasnya pegawai atau karyawan atas pencapaian yang diperolehnya di perusahaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya, apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan

dan tujuan ia bekerja. Menurut para ahli, keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para karyawannya, meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan dan akhirnya pegawai akan bersikap loyal kepada organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian dan pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Kepribadian dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Kepribadian dan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

1.2 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Organisasi perlu mengadakan tes kepribadian sebelum menempatkan seseorang pada bagian keamanan. Mengingat beban kerja cukup yang diemban cukup besar. Selain itu, penetapan standar kerja yang jelas seperti pembagian jadwal kerja akan membantu karyawan bagian keamanan menyesuaikan waktunya mengingat jam kerja mereka yang terdapat jam malam.
2. Kepribadian karyawan bagian keamanan menentukan loyal tidaknya karyawan dimana kepribadian yang didukung kesejahteraan karyawan

seperti menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kerja akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja sebagai karyawan keamanan.

3. Pengawasan yang sesuai akan membuat karyawan merasa nyaman, seperti pemberian sanksi yang tegas tetapi dengan pendekatan yang membuatnya sadar dan tidak mengulangi kesalahan tersebut. Dimana, kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menjamin loyalitas kerja karyawan dimana pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan menjadi variabel intervening keberibadian dan pengawasan terhadap loyalitas kerja, diharapkan pemenuhan kebutuhan karyawan akan membuat karyawan menjadi probadi yang bersyukur dan dibarengi dengan pengawasan kerja yang sesuai dengan norma yang ada di Yayasan Panca budi.
4. Penelitian selanjutnya mengangkat topik lain yang mempengaruhi loyalitas kerja, tidak hanya bagi karyawan bagian keamanan melainkanpada seluruh karyawan Unpab.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anastasia, Diana. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Hall, James. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Empat*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mulyadi. (2013). *Auditing*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemene Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, Et Al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja. (2010). *Pokok-Pokok Analisis Laporan, Keuangan*. Jakarta: Harvarindo.
- Weygandt, Jerry J And Kieso, Donald E And Kimmel, Paul D.(2011). *Accounting Principles Pengantar Akuntansi*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja ,Ed. Revisi 4*. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Soumatara Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nurul Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum. (2013). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta*. Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Reyner Setiawan. (2014). *Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT X Di Probolinggo*. Jurnal AGORA Vol. 2, No. 1, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

