



**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RABBAYANA SYAHIRA
1515310931

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RABBAYANA SYAHRA
NPM : 1515310931
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN

MEDAN, 7 OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDIANINGRO, S.E., M.M)



DEKAN

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA	RABBAYANA SYAHIRA
NPM	1315310931
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN
JURUSAN	SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN

MEDAN, 7 OKTOBER 2020



(RAMADHAN BACHAP, S.E., S.Pd., M.Si)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - IV

(SAIMARA BERAYANG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RABBAYANA SYAHIRA
NPM : 1515310931
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 7 Oktober 2020

METERAI
CAPELLA
UNIVERSITAS
6000
(Rabbayana Syahira)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rabbayana Syahira
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 27 Juli 1996
NPM : 1515310931
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl Cut Nyak Dien No.99 Kel Tanah Tinggi Kec Binjai Timur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 7 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan

A yellow postage stamp with the text "METRAI TEMPEL" at the top, "SIKUTAW-PEDAGANG" in the middle, and "6000" at the bottom. A signature is written over the stamp.

(Rabbayana Syahira)



Asa Judo Lasa
Asa Rida Lasa
Eti

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN**

SKRIPSI

Dijadikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RABBAYANA SYAHIRA
1515310931**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 3610666 PO BOX 1099 Medan.

Fax : 061-3610667 <http://www.upb.ac.id>

<http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA HIMPINGAN PROPOSAL

UNY / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMIL WALKORNIK, S.P., M.Si
 Nama Mahasiswa : RABO AYASA SYAHRA
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Sumbuk / NPM : 1815100451
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Proposal : PENGARUH HIMPINGAN, PENGEMBANGAN KARYA DAN KEMERDEKAAN
 TOPIK TERHADAP Loyalitas KARYAWAN PADA PT. CAPRIA MEDIAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27/2/2020	Bab I - Identifikasi Masalah - Rumusan Masalah	[Signature]	
30/2/2020	Bab I - Teori operasional	[Signature]	
5/3/2020	Bab II - populasi - sampel - Variabel penelitian	[Signature]	
	Aa Sanpro	[Signature]	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan



Dr. Surya Nola, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

[Signature]

Emil Walkornik, S.P., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Taip (0511) 70106690 PO BOX 1199 Medan.

Email: info@upb.ac.id

http://www.upb.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : Dr. DEWI YANTI, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : WIRRYANI, SYAMRA
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1515 21 98 31
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CAPOLA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28/9/2020	- cara pengantar - daftar isi - daftar tabel - daftar gambar		
31/9/2020	- daftar pustaka		
1/10/2020	- lampiran - lembar responden		
	Acc. Gemporo.		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Dosen Pembimbing II

Dr. Dewi Yanti, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4,3 Telp (061) 5019000 PO BOX 1000 Medan

Email : info@upb.ac.id

<http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / ITS	UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas	SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I	EMI WAKHTUNI, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa	RABAHYANIA YUSRIANA
Jurusan / Program Studi	MANAJEMEN
No. Statistik / NPM	105210051
Jenjang Pendidikan	S1
Judul Skripsi	PENGARUH HONORARIUM PENGEMBANGAN KAPUK DAN LINDUNGAN KECERDAS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CAPPUK MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
03/4/2020	BAB 1 PERTANYAAN FENOMENA PADA LATAR BELAKANG MASALAH, TINDAKAN DATA yg menggunakan variabel yg diteliti		
07/4/2020	identifikasi masalah pada 1 pertanyaan yang harus ada latar spora dan resolusi dgn metode		
21/5/2020	Pertanian teori yg ada di table depan, formula variabel pada sudah di bahas di bab 2 landasan teori: resolusi bahas masalah Variable.		
	Ace Rizky Naja Hijau		

Medan,
Dekanat, Disetujui Oleh
Dekan



Dr. Surya Siregar, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

EMI WAKHTUNI, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km-4.5 Telp.(061) 3010600 PO BOX 1099 Medan.

Email: panca@pancabudi.ac.id

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / FIS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : ELI DEWI YANTI, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : KARLHYANA STARIRA
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1570110031
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENYARAF, KOMPENENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP Loyalitas KARYAWAN PADA PT. GRESIA MEDIAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
4/4/2020	-Pembahasan TATA BAHASA	<i>[Signature]</i>	
10/4/2020	-BAB 2 point 1-5 & 6 dan 10 & 11 TERAKHIR	<i>[Signature]</i>	
6/5/2020	-Membahas Tabel	<i>[Signature]</i>	
		<i>[Signature]</i>	

Aca. Sidang Maja Kijau.

Medan,
Ditandatangani/Ditandatangani Oleh:
Dekan

[Signature]
Dr. Samsi Satrio, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

[Signature]
Elis Dewy Yanti, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 001/RSN/PT/PO/BB/1/1009/MDAH

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :

RABBIYANA SYAHIDA

Temp. Lahir :

BINJAI / 27 Juli 1996

Temp. Mahasiswa :

15/15/0931

Prodi :

Manajemen

Instansi :

Manajemen SDM

Kredit yang telah dicapai :

112 SKS, IPK 1,27

no :

082216486754

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan

Menyatakan Dengan Nama Saya Penerima Judul

Tanda Tangan

P. Ramli Mardiana, M.T., Ph.D.

Medan, 02 Maret 2020

Pemohon

Rabbiyana Syahida

Tanggal

Dr. Susanto, M.Pd., M.Hum.

Tanggal

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal

Dekan Pembimbing II

Tanggal

Dekan Pembimbing I



WYASAN PROF. DR. H. HADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1889 Telp. (061)-30106007 Fax. (061) 4514608
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : RABAYANA SYAHIRA
NIM : 1515310931
Jurusan Studi : Manajemen
Tipe Skripsi : Skripsi Sederhana
Pembimbing : Emi Wahyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Capella Medan

Tgl	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
	Acc sempurn sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Disetujui	
	Untuk bimbingan hari ini mana yang ?	Final	
	Acc ulang sesuai sesuai perbaikan terakhir	Disetujui	

Medan, 20 Januari 2021
G dosen Pembimbing,



Emi Wahyuni, SE., M.Si



WYMAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-36106667 Fax. (061) 4914868
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : RABBAYANA SYAHERA
NIM : 1815210031
Jurusan Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Dibimbing : EH Dewi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Capella Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
10/01/2021	ACC Seminar Proposal sesuai bimbingan terakhir dan foto penulisan sudah sesuai	Disetujui
15/01/2021	Acc sidang sesuai bimbingan terakhir	Disetujui

Medan, 23 Januari 2021
Dosen Pembimbing



EH Dewi Yanti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
J. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2569/PERP/IBP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/:

Nama : RABBAYANA SYAHIRA
NIM : 1515310831

Genestar : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 29 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juli 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugilarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

- : **SABAYANA SYAHIRA**
- : **1515310931**
- : **BRUMI / 27 JULI 1998**
- : **JL. CUT NYAK DIEN NO. 99 LK. Y KEL. TANAH TINGGI REC. BRUMI TIMUR KOTA BRUMI**
- : **082226686754**
- : **HUSNI/DEWI ARINI**
- : **SOSIAL SAHS**
- : **Manajemen**
- : **Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.**

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai data pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan pemuntutan kepada siapa ada kesalahan data pada ljabah saya.

Ini surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 28 Juli 2020
Yang Membuat Pernyataan



Unggahan saya ke LPMU UNPAD menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan

dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi **Covid-19** sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAD.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MIM

Similar Items



Similarity



CO → 4.4 / 880
CO → 5.1 / 880
CO → 5.8 / 880
(View other sources)

CO → 0.6 / 10 / 1000

(View other sources)

Andharian Meja Hajar



Medan, 28 Juli 2012
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAK Medan
Di -
Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RABBAYANA SYANIRA
Tgl. Lahir : BINJAI : 27 JULI 1994
Tempat Lahir : HILIR
No. KTP : 1515210931
No. NISN : SOSIAL SAINS
Jabatan : Manajer
No. HP : 08213666754
Alamat : J. CUT NYAK DEH NO. 99 UR, V KEL. TANAH TINGGI
KEC. BINJAI TIMUR, KOTA BINJAI

menyampaikan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hajar dengan judul Pengaruh komposisi, pengembangan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan., Setorlah biaya sebagai berikut :

- Lampirkan KKRI yang telah diunduh oleh Ka, Prodi dan Dekan
- Anda akan mendapat ujian pertalukan nilai mata kuliah untuk pertalukan nilai prestasi (IP), dan mohon diinformasikan (juzahnya setelah) ke ujian meja Hajar.
- Biaya tercap keterangan bebas pustaka
- Lampir surat keterangan bebas laboratorium
- Lampir pas photo untuk (juzah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih)
- Lampir foto copy STTB SLTA diangakat 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang berjalat 23 ke 51 lampirkan (juzah dan transkripnya) sebanyak 1 lembar.
- Lampir pernyataan kesediaan pembayaran uang kuliah berjalan dan biaya sebanyak 1 lembar
- Anda sudah diijinkan (sua 2 exemplar (1) untuk penastakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jika kertas jenis 5 exemplar untuk penguj (berita) warna penastakaan diveralikan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar penastakaan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Copy Skripsi di lampir di CD sebanyak 1 file. (Sesuai dengan katal Amplynya)
- Lampir surat keterangan IPK/IKL (pada saat pengambilan (juzah)
- Mohon menyelesaikan pembayaran point point, di atas berkas di masukkan kedalam RWP
- Anda melunaskan/biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian di :

1. [100] Ujian Meja Hajar	: Rp.	500.000
2. [170] Administrasi Waada	: Rp.	1.500.000
3. [300] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2.100.000

Periode Waktu Ke : **65**

Ukuran Toja : **M**

Perlu di catat :



Andharian Meja Hajar
Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



RABBAYANA SYANIRA
1515210931

Untuk permohonan ini sah dan berlaku bila :
1. Anda telah diijinkan oleh Wakil Pembastakaan dan LPT Perpustakaan UNPAK Medan
2. Anda telah melampirkan Surat Pembastakaan Uang Kuliah aktif semester berjalan
3. Anda telah menyerahkan Rangkap 3 (tiga) untuk - Fakultas - untuk BPAA (sua) - Mhs. yda.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan. Kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aimed to determine whether partial, simultaneous compensation, career development and work environment positively and significantly affect employee loyalty to PT. Capella Medan. The data analysis techniques used are associative methods with the help of SPSS version 16.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 62 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that partial compensation has a positive and significant effect on employee loyalty to PT. Capella Medan. Partial career development has a positive and significant effect on employee loyalty to PT. Capella Medan. Partial work environment has a positive and significant effect on employee loyalty to PT. Capella Medan. Simultaneous compensation, career development and work environment positively and significantly affect employee loyalty to PT. Capella Medan.

Keywords : Compensation, Career Development, Employment Environment and Employee Loyalty

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Loyalitas	10
a. Pengertian Loyalitas	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	11
c. Aspek-Aspek Loyalitas.....	12
d. Indikator-Indikator Loyalitas	13
2. Kompensasi.....	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Jenis-Jenis Kompensasi	15
c. Manfaat Kompensasi	18
d. Indikator Kompensasi.....	19
3. Pengembangan Karir	20
a. Pengertian Pengembangan Karir	20
b. Tujuan Pengembangan Karir	22
c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	22
Indikator Pengembangan Karir	24
4. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Jenis Lingkungan Kerja	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	32
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	37
B. Penelitian Sebelumnya	39
C. Kerangka Konseptual.....	41
D. Hipotesis	43

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
	C. Definisi Operasional Variabel	46
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	47
	E. Teknik Pengumpulan Data	49
	F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	54
	1. Deskripsi Objek Penelitian	54
	2. Visi dan Misi PT. Capella Medan	55
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	61
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	80
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	90
	7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	91
	B. Pembahasan	93
	1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.	93
	2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan.....	94
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	94
	4. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	97
	B. Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Masa Kerja PT. Capella Medan	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi PT. Capella Medan	2
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir PT. Capella Medan	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Capella Medan	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	43
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	61
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	62
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	63
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	63
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	64
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	64
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	65
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	65
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	66
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	67
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	67
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	68
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	68
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	69
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	69
Tabel 4.20 Pernyataan X _{3.1}	70

Tabel 4.21	Pernyataan $X_{3,2}$	71
Tabel 4.22	Pernyataan $X_{3,3}$	71
Tabel 4.23	Pernyataan $X_{3,4}$	72
Tabel 4.24	Pernyataan $X_{3,5}$	72
Tabel 4.25	Pernyataan $X_{3,6}$	73
Tabel 4.26	Pernyataan $X_{3,7}$	74
Tabel 4.27	Pernyataan $X_{3,8}$	74
Tabel 4.28	Pernyataan $X_{3,9}$	75
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1	76
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2	76
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3	77
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4	77
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5	78
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6	78
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7	79
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8	79
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9	80
Tabel 4.38	Uji Validitas X_1 (Kompensasi).....	81
Tabel 4.39	Uji Validitas X_2 (Pengembangan Karir)	81
Tabel 4.40	Uji Validitas X_3 (Lingkungan Kerja).....	82
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Loyalitas Karyawan).....	82
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X_1 (Kompensasi)	83
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X_2 (Pengembangan Karir)	84
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X_3 (Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Loyalitas karyawan)	84
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	87
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.49	Uji Simultan	91
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	92
Tabel 4.51	Uji Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Capella Medan	56
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	85
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	86
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	89

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Capella Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku dan teman-teman, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 7 Oktober 2020
Penulis

Rabbayana Syahira
1515310931

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan Yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi & kusayangi

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu (dewi Arini) dan ayah (Husni) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih yang selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, terimakasih ibu... terimakasih ayah...

Kakak, adik-adik dan Orang terdekatku

Sebagai tanda terimakasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk abang dan adik-adikku (Aidil Haq Fitra, Rizky Adha, Irham Hidayah) dan kepada orang terkasih dan tersayang yang telah menemani. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang baik pula, terimakasih...

Terima kasih... Teman-teman

Buat kawan yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material untuk menyelesaikan skripsi ini, sugar squad (Novi, Lia, Ira, Yani) Corry, Runika dan kawan kelas KK IID lainnya. Terimakasih telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 & Eli Delvi Yanti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 skripsi saya, terimakasih banyak ibu sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Tanpa mereka, karya ini tidak akan pernah tercipta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki loyalitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan loyalitas kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Menurut Sutrisno (2015:23), “loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya, terutama pada perusahaan PT. Capella Medan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Loyalitas Kerja PT. Capella Medan

No	Masa Kerja	2015	2016	2017	2018	2019
1	1 – 5 Tahun	42 Orang	42 Orang	41 Orang	41 Orang	39 Orang
2	5 – 10 Tahun	33 Orang	31 Orang	31 Orang	30 Orang	30 Orang
Total		75 Orang	73 Orang	72 Orang	71 Orang	69 Orang

Sumber: PT. Capella Medan (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan dimana terjadi penurunan jumlah karyawan dalam periode tahun 2015 sampai tahun 2019, hal ini menunjukkan karyawan kurang melakukan pekerjaan dengan senang hati. Hal ini menunjukkan menurunnya loyalitas karyawan. Terdapat faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja PT. Capella Medan yaitu kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:87), “Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas karyawan”. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kompensasi pada PT. Capella Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi PT. Capella Medan

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja	29	46,78%	33	53,22%	62	100%
2	Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.	27	43,55%	35	56,45%	62	100%

3	Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja	30	48,39%	32	51,61%	62	100%
---	--	----	--------	----	--------	----	------

Sumber: PT. Capella Medan (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kompensasi pada PT. Capella Medan dimana perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja. Perusahaan belum memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Menurut Mondy (2016:243), “Pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengembangan karir pada PT. Capella Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir PT. Capella Medan

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan sudah memperhatikan pengembangan karir karyawan yang memiliki prestasi baik.	30	49,39%	32	51,61%	62	100%
2	Perusahaan menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir.	29	46,78%	33	53,22%	62	100%
3	Perusahaan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.	27	43,55%	35	56,45%	62	100%

Sumber: PT. Capella Medan (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pengembangan karir pada PT. Capella Medan dimana Perusahaan belum memperhatikan pengembangan karir karyawan yang memiliki prestasi baik. Perusahaan belum menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir. Perusahaan belum memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

Menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, loyalitas karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan loyalitas karyawan akan menurun.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja pada PT. Capella Medan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Capella Medan

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.	28	45,17%	34	54,83%	62	100%
2	Karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.	30	49,39%	32	51,61%	62	100%
3	Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.	26	42,03%	36	58,06%	62	100%

Sumber: PT. Capella Medan (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja pada PT. Capella Medan dimana karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan. Karyawan belum dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama. Karyawan belum mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Capella Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.
- b. Perusahaan belum memperhatikan pengembangan karir karyawan yang memiliki prestasi baik, belum menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir dan belum memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.
- c. Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan.
- d. Karyawan belum dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan kontrak pada PT. Capella Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan?

2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan?
4. Apakah kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Safitri (2015), yang berjudul: pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas

karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 27 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Capella Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2014: 23) loyalitas adalah “usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya”.

Robbins (2015: 21) mengemukakan bahwa “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab”. Rivai (2016: 24) berpendapat bahwa “loyalitas pada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya”.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Sutrisno (2014:24) “mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Pengembangan Karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

3) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja.

5) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

6) Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

7) Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

8) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

9) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

c. Aspek-Aspek Loyalitas

Sutrisno (2014: 25) “mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan

keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.

- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

d. Indikator-Indikator Loyalitas

Menurut Sutrisno (2014: 28) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemauan Untuk Berkerjasama

Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

- 2) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

3) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok”.

Menurut Robbins (2015: 24) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikuti sertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

4) Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator dari loyalitas adalah kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis (2017:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”. Menurut Mangkunegara (2015:87), kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Rivai (2016:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - a) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian.
 - b) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan.
 - c) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
 - d) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu.
 - e) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).
- 2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2016:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.

Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

- b) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- c) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

- 2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan

dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

c. Manfaat Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:91), “manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- 1) Manfaat bagi perusahaan:
 - a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja.
 - b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Manfaat bagi karyawan:
 - a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
 - b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
 - c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 - d) Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:93), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.

2) Jaminan

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

3) Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2016:41), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2013:123), “Salah satu dorongan orang untuk bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan adalah karena di sana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Suatu karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan yang bisa mereka capai selama masa kerja dalam organisasi tersebut”.

Menurut Rivai (2016:290) pengembangan karir adalah “Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir merupakan usaha seseorang yang dilalui melalui proses dengan meningkatkan kemampuan kerja yang karyawan miliki sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan tersebut apabila tidak terdapat sebuah sistem pengembangan karir yang jelas karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan”.

Menurut Mondy (2016 : 243) pengembangan karir adalah “Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal didalam sebuah organisasi dimana organisasi mampu menentukan karyawan dengan kualifikasi yang tepat serta pengalaman yang tepat jika dibutuhkan didalam sebuah jabatan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga merupakan salah satu hal yang mampu membantu karyawan dalam mencapai sasaran karir mereka”.

Menurut Nawawi (2013:289), “Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan”.

Menurut Nawawi (2013:291), “Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan karier dari organisasinya. Pengembangan karier akan

dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2014 : 182) “Pengembangan karir adalah bertujuan untuk” :

- 1) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi yang selarasa dengan rencana pengembangan.
- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2016 : 291-293), “dapat dibagi menjadi empat, yaitu” :

1) Pengembangan karir pribadi

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami”.

2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan”.

3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik”.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara di dalam usaha pengembangan karir pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada

pegawai tentang keputusan penempatan pegawai berikut alasannya. Perkembangan karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kinerjanya, meskipun didalam promosi menduduki suatu posisi tertentu ada yang mendasarkan pada setiap yang dikenal untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang prestasi kerjanya, departemen SDM mengembangkan prosedur pekerjaan secara formal. Hal ini akan memungkinkan pegawai tersebut untuk menyesuaikan prestasi kerjanya dengan perencanaan karirnya. kemudian dibuat keputusan penempatan kerja.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2016 : 248) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut”:

1) Perencanaan karir

Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya”.

2) Manajemen Karir

Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan”.

Menurut Rivai (2016 : 291) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut”:

1) Kesempatan karir

Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang program pengembangan karir akan terbuka dengan lebar. Departemen SDM memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dan memberikan bimbingan agar setiap karyawan bisa mencapai karir yang lebih baik”.

2) Peran umpan balik

Merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memeberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan. Karyawan akan senang jika mereka mendapatkan umpan balik yang positif dari atasan. Dan hal ini akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk maju sehingga dipromosikan dimasa yang akan datang. Karyawan dapat mencapai jabatan yang diinginkan dengan prestasi yang sangat baik serta mengetahui bagaimana cara mencapai jabatan yang diinginkan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir di dalam penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2016:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43), “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.”

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2016:12) “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

b. **Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

a. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2016:23)”. Menurut Komarudin (2017:76), “lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2016:184) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

c) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan.

d) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

e) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

f) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

g) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

e) **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2016:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Menurut Nitisemito (2016:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis

lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, maka kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar -benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2016:27), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran

pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat

apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2016:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.	Kompensasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2	Purba (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis).	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3	Cornelia (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC.	Pengembangan Karir	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4	Stephani (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
5	Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas	Kompensasi Dan Beban Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan

		Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Loyalitas Karyawan Sriwidjaja Palembang.				signifikan terhadap loyalitas karyawan
6	Putra (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.	Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
7	Purnamasari (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
8	Uthiyasuriyan (2017)	<i>The Relationship Between Employee Satisfaction and Loyalty: A Cross-Sectional Study in Oil and Natural Gas Industry.</i>	Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
9	Mohanad (2017)	<i>Determinants of Working Environment, Employee Loyalty and Employee Turnover of ICT-SME Industry</i>	Kompensasi dan pengembangan karir	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
10	Ikhran (2017)	<i>The Effect Of Direct And Indirect Compensation</i>	Kompensasi dan motivasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi

		<i>To Motivation And Loyalty Of The Employee.</i>				berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
--	--	---	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:87), “Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas karyawan”. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Mondy (2016:243), “Pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta

pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan loyalitas karyawan”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, loyalitas karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan loyalitas karyawan akan menurun.

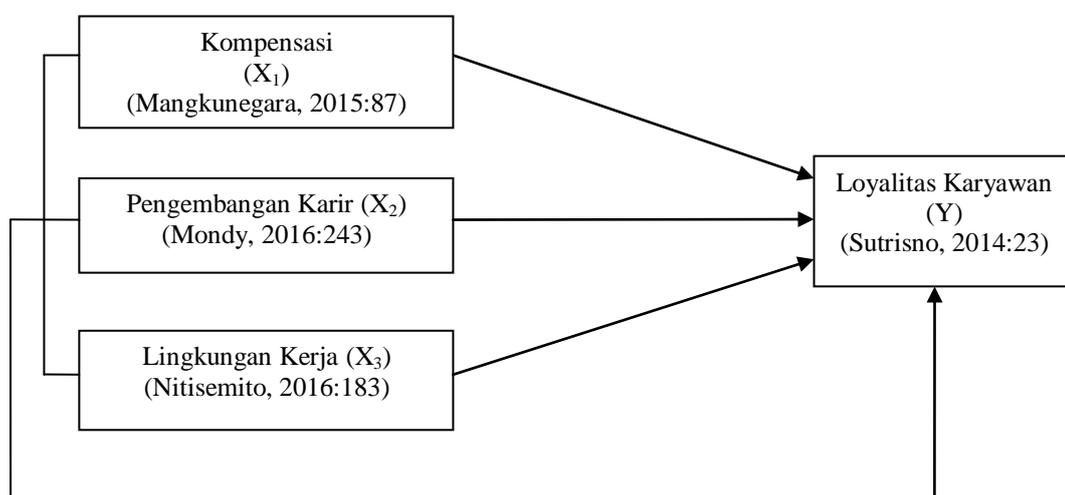
4. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2014: 39), Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik

dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan loyalitas karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, loyalitas karyawan akan meningkat.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada

Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.
2. Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.

3. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.
4. Diduga kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen serta variabel dependen (Sugiyono, 2016:84)”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di PT. Capella Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2020 sampai dengan September 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			Oktober 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompensasi (X_1)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. (Mangkunegara, 2015:87)	1. Gaji 2. Jaminan pensiun 3. Bayaran lembur (Mangkunegara, 2015:93)	1. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan. 2. Balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. 3. Bayaran di luar jam kerja	Skala likert
Pengembangan Karir (X_2)	Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. (Mondy, 2016:243)	1. Perencanaan karir 2. Manajemen karir (Mondy, 2016:248)	1. Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. 2. Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan.	Skala likert
Lingkungan Kerja (X_3)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (NitiseMITO, 2016:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk	Skala likert

	(NitiseMITO, 2016:183)		mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	
Loyalitas Kerja (Y)	Usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. (Sutrisno, 2014:23)	1. Kemauan Untuk Berkerjasama 2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan 3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Sutrisno, 2014:28)	1. Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. 2. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. 3. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.	Skala likert

Sumber: Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Capella Medan sebanyak 163 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam

penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{163}{1 + 163 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{163}{2,63} \quad n = 61,97$$

$$n = 62$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan kontrak PT. Capella Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Capella Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan

dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Pengembangan Karir (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Capella Medan

PT. Capella Medan berdiri pada 09 oktober 1973. Cikal bakal PT. Capella Medan adalah PT. Capella Motor yang dipercaya oleh ASTRA sebagai dealer sepeda motor Honda. Pada tahun 1974 PT. Capella Motor yang telah berganti nama menjadi PT. Capella Medan mendapat kepercayaan dari ASTRA sebagai dealer mobil merk Daihatsu untuk Sumbagut (Aceh, Sumut, Sumbar, dan Riau) beserta *parts* penunjangnya seperti Battery GS, Busi Nippondenso, Shock Absorber Keyaba. Kemudian pada tahun berikutnya dipercaya menjadi dealer tractor Kubota.

Seiring dengan perkembangan ASTRA, dimana pada tahun 1988 mendapat kepercayaan dari Isuzu sebagai agen tunggal, begitu pula PT. Capella Medan menjadi *main dealer* di Sumbagut dengan membentuk perusahaan baru yang khusus menangani Isuzu yaitu PT. Isuindomas Putra. Dengan semakin berkembangnya perusahaan ini dilihat dari penjualan berbagai merk mobil, sepeda motor Honda dan pengadaan *spare part*, maka perlu membuat spesialisasi masing-masing dengan mendirikan beberapa anak perusahaan.

Salah satu anak perusahaan PT. Capella Medan adalah PT. Capella Medan Divisi Karoseri Bima Kencana. Perusahaan yang beralamat di jalan Sampali Pasar VI Irian Barat Percut Sei Tuan didirikan pada tahun 1992 oleh Bapak Karim.

Perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang karoseri mini bus angkutan umum. Produk yang dihasilkan berupa hasil perakitan karoseri dari mobil jenis *pick up* baru menjadi mobil angkutan umum mini.

Selain menyalurkan Sepeda Motor Honda melalui jaringan dealer, PT. Capella Medan juga menjual sepeda motor Honda langsung ke konsumen, Customer Group, Instansi melalui kantor cabang / kantor pemasaran. Dengan pilihan type dan model yang lengkap, jaringan purna jual atau yang dikenal sebagai AHASS (Astra Honda Authorizes Service Station) siap untuk memberikan pelayanan servis yang terbaik kepada konsumen dengan mekanik-mekanik yang telah terlatih dan menempuh pendidikan formal sebagai mekanik Astra Honda, suku cadang asli Honda juga mudah didapatkan di Outlet / Part Shop. Dealer suku cadang asli khusus Honda yaitu HEPS (Honda Exclusive Part Shop) juga diciptakan untuk memudahkan konsumen mendapatkan suku cadang yang terjamin keasliannya

b. Visi dan Misi PT. Capella Medan

1) Visi

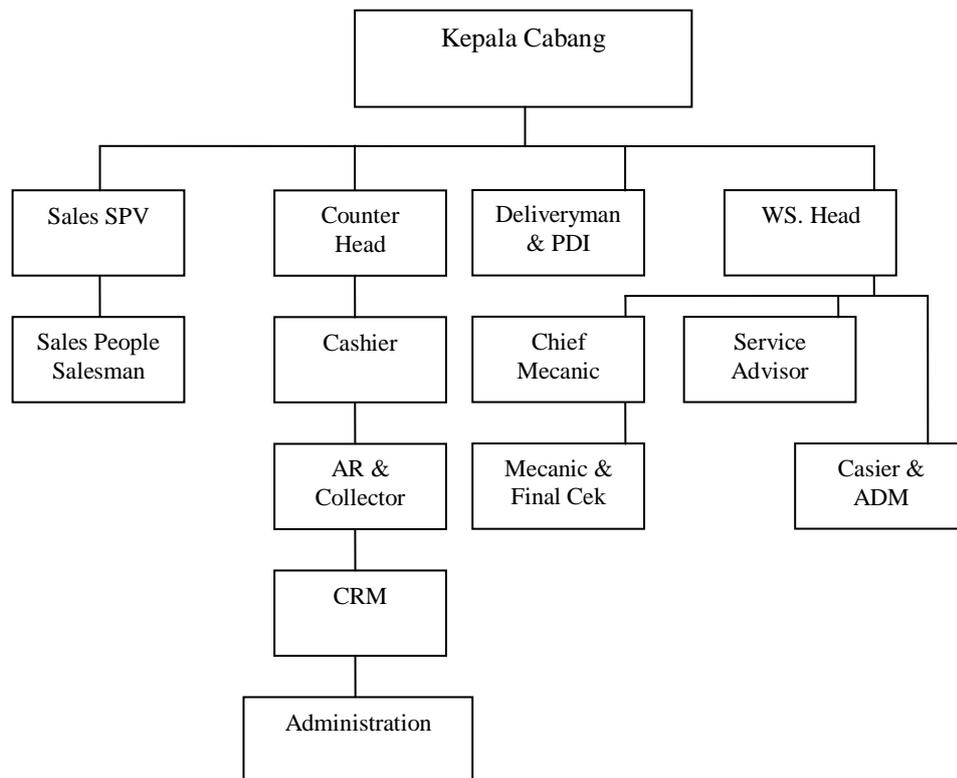
Menjadi pemimpin pasar sepeda motor dalam distribusi, penjualan dan pelayanan purna jual.

2) Misi

Menguasai wilayah pemasaran sehingga dapat memaksimalkan penjualan produk, menguasai pasar penjualan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan meningkatkan pelayanan terhadap konsumen agar dapat mencapai visi dari PT. Capella Medan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Capella Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Capella Medan
Sumber: PT. Capella Medan 2020

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Capella Medan, yaitu:

a. Kepala Cabang

Bertugas mengkoordinir dan tanggung jawab serta seluruh aktifitas dan kelancaran operasional dan manajerial cabang yang dipimpinnya, dalam hal ini termasuk keputusan tentang kebijaksanaan yang ditempuh oleh perusahaan. Seluruh tugas dan dipertanggungjawabkan kepada pemimpin yang berada dipusat.

b. *Sales SPV*

Bertugas membimbing serta mengawasi para salesman dalam melaksanakan tugas penjualan dan memberikan pengarahan untuk meningkatkan penjualan kepada salesman.

c. *Sales People Salesman*

Bertugas mencari sebanyak-banyaknya calon pembeli. Dan membantu kegiatan promosi / pameran.

d. *Counter Head*

Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan dan keuangan perusahaan, sehubungan dengan pengoperasian kegiatan perusahaan. Dalam hal ini administrasi dan keuangan tersebut bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang dilimpahkan.

e. *Cashier*

Bertugas menerima uang dari seluruh transaksi penjualan baik down payment maupun angsuran, melakukan kiriman uang ke kantor pusat setiap hari kerja, menyimpan dokumen berharga BPKB dan membuat laporan keuangan.

f. *AR & Kolektor*

Bertugas mengkoordinir para kolektor dalam pelaksanaan pemungutan tagihan kepada konsumen serta membuat laporan pertanggung jawaban kepada kepala administrasi dan keuangan.

g. *CRM (Customer relationship management)*

Bertugas menjaga hubungan baik customer, dan menyampaikan reminder dan info penting kepada konsumen melalui, telepon, kunjungan atau diskusi.

h. *Administration*

Bertugas mengontrol seluruh administrasi baik keuangan maupun bagian administrasi penjualan, dan membuat laporan pajak sebagai kewajiban perusahaan.

i. *Deliveryman & PDI*

Bertugas mengirimkan pesanan sepeda motor ke dealer cabang dan menghantarkan pesanan konsumen pada tepat waktu.

j. *WS. Head*

Bertugas bertanggung jawab atas penggunaan suku cadang dan biaya-biaya, yang terjadi sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan *maintenance* dan *repair*, berusaha mencari cara- penekanan biaya dan metode perbaikan yang lebih efisien, dan menjaga disiplin kejadian menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala.

k. *Service Advisor*

Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.

l. *Casier & Adm*

Bertugas sebagai membuat laporan keuangan, melakukan proses transaksi konsumen yang telah menservice di bengkel PT. Capella Medan.

m. *Chief mechanic*

Bertugas mengkoordinir dan memberikan pengarah kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi di bawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi di dalam bagiannya.

n. *Mecanic & Final Check*

Bertugas melakukan pengecekan akhir pada kendaraan yang telah di service di bengkel PT. Capella Medan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	43.5	43.5	43.5
Perempuan	35	56.5	56.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Capella Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33 - 37 Tahun	25	40.3	40.3	40.3
38 - 42 Tahun	12	19.4	19.4	59.7
43 - 48 Tahun	12	19.4	19.4	79.0
49 - 57 Tahun	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Capella Medan yang menjadi responden berusia 33 - 37 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 40.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dip	3	4.8	4.8	4.8
S1	29	46.8	46.8	51.6
SMA	28	45.2	45.2	96.8
SMP	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Capella Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 46.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12 - 24 Tahun	12	19.4	19.4	19.4
25 - 31 Tahun	5	8.1	8.1	27.4
32 - 35 Tahun	5	8.1	8.1	35.5
8 - 11 Tahun	40	64.5	64.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Capella Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 8 – 11 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 64.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 62 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kompensasi)

Tabel 4.5
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	15	24.2	24.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 15 orang (24.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.6
Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 4.7
Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	27	43.5	43.5	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.

Tabel 4.8
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	58.1
Setuju	18	29.0	29.0	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
	Setuju	24	38.7	38.7	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.10
Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
	Setuju	26	41.9	41.9	93.5
	Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu

sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.

Tabel 4.11
Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	50.0
Setuju	18	29.0	29.0	79.0
Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.12
Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	20	32.3	32.3	53.2
Setuju	24	38.7	38.7	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (32.3%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

Tabel 4.13
Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang
karyawan laksanakan.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
	Setuju	26	41.9	41.9	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.

b. Variabel X₂ (Pengembangan Karir)

Tabel 4.14
Perusahaan harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan para karyawan dalam perencanaan karirnya.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	29	46.8	46.8	69.4
Setuju	18	29.0	29.0	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan para karyawan dalam perencanaan karirnya.

Tabel 4.15
Perusahaan menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	25	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir.

Tabel 4.16
Perusahaan memberikan rencana karir jangka pendek bagi para
karyawannya.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya.

Tabel 4.17
Perusahaan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam
manajemen karir.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	59.7
Setuju	17	27.4	27.4	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu

sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

Tabel 4.18
Perusahaan memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para
karyawannya.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
	Setuju	24	38.7	38.7	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya.

Tabel 4.19
Perusahaan menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
	Setuju	25	40.3	40.3	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya.

c. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.20
Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Tidak Setuju	19	30.6	30.6	37.1
	Ragu-Ragu	4	6.5	6.5	43.5
	Setuju	22	35.5	35.5	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 22 orang (35.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.5%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30.6%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

Tabel 4.21
Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja
menyenangkan.
Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
	Setuju	30	48.4	48.4	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.6%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Tabel 4.22
Karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan kondisi udara di
ruang kerja.
Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
	Ragu-Ragu	6	9.7	9.7	24.2
	Setuju	26	41.9	41.9	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.9%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.7%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan kondisi udara di ruang kerja.

Tabel 4.23
Karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Tidak Setuju	7	11.3	11.3	14.5
Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	25.8
Setuju	24	38.7	38.7	64.5
Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (35.5%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.

Tabel 4.24
Karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
Setuju	18	29.0	29.0	50.0
Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0.%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.

Tabel 4.25
Karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	12.9
	Ragu-Ragu	15	24.2	24.2	37.1
	Setuju	22	35.5	35.5	72.6
	Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.4%), setuju sebanyak 22 orang (35.5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (24.2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.5%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.

Tabel 4.26
Karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
Ragu-Ragu	14	22.6	22.6	25.8
Setuju	30	48.4	48.4	74.2
Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.8%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (22.6%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

Tabel 4.27
Karyawan dapat menggunakan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dengan layak.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	29.0
Setuju	16	25.8	25.8	54.8
Sangat Setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu

sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menggunakan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dengan layak.

Tabel 4.28
Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Ragu-Ragu	10	16.1	16.1	17.7
Setuju	17	27.4	27.4	45.2
Sangat Setuju	34	54.8	54.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (16.1%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

d. Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

Tabel 4.29
Karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	16	25.8	25.8	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.

Tabel 4.30
Karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	27	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.

Tabel 4.31
Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.3	11.3	11.3
Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	54.8
Setuju	26	41.9	41.9	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 7 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.32
Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	51.6
Setuju	28	45.2	45.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 5 orang (8.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Tabel 4.33
Karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
	Setuju	25	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.

Tabel 4.34
Karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	51.6
	Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 4.35
Karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	54.8
Setuju	25	40.3	40.3	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.

Tabel 4.36
Karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

Tabel 4.37
Karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
	Setuju	25	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38
Uji Validitas (X_1) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9516	25.981	.487	.873
Pernyataan X1.2	26.6129	23.028	.807	.845
Pernyataan X1.3	26.7258	26.202	.469	.874
Pernyataan X1.4	26.7258	24.399	.520	.873
Pernyataan X1.5	26.8226	25.722	.507	.871
Pernyataan X1.6	26.6452	23.380	.784	.848
Pernyataan X1.7	26.4677	23.138	.666	.858
Pernyataan X1.8	26.6935	24.839	.529	.870
Pernyataan X1.9	26.6129	23.028	.807	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X_2) Pengembangan Karir
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	16.6290	9.680	.520	.780
Pernyataan X2.2	16.2903	8.373	.703	.736
Pernyataan X2.3	16.4355	9.955	.483	.788
Pernyataan X2.4	16.4355	9.135	.443	.804
Pernyataan X2.5	16.5161	9.434	.548	.774
Pernyataan X2.6	16.3226	8.550	.686	.741

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	32.2258	21.883	.402	.753
Pernyataan X3.2	31.4839	25.336	.331	.756
Pernyataan X3.3	31.6129	22.995	.451	.740
Pernyataan X3.4	31.6452	21.151	.594	.715
Pernyataan X3.5	31.2903	23.455	.528	.732
Pernyataan X3.6	31.8548	21.798	.502	.732
Pernyataan X3.7	31.6129	23.979	.455	.741
Pernyataan X3.8	31.5806	22.805	.397	.750
Pernyataan X3.9	31.2097	24.627	.388	.750

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41
Uji Validitas (Y) Loyalitas Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1935	22.454	.513	.881
Pernyataan Y.2	26.8548	20.257	.750	.862
Pernyataan Y.3	26.8871	22.987	.443	.886
Pernyataan Y.4	26.8226	22.837	.499	.882
Pernyataan Y.5	26.7903	19.611	.843	.853
Pernyataan Y.6	26.9516	22.899	.433	.888
Pernyataan Y.7	26.9355	21.274	.613	.874
Pernyataan Y.8	26.8387	20.105	.749	.861
Pernyataan Y.9	26.7903	19.611	.843	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,876 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₂) Pengembangan Karir
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) Loyalitas Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

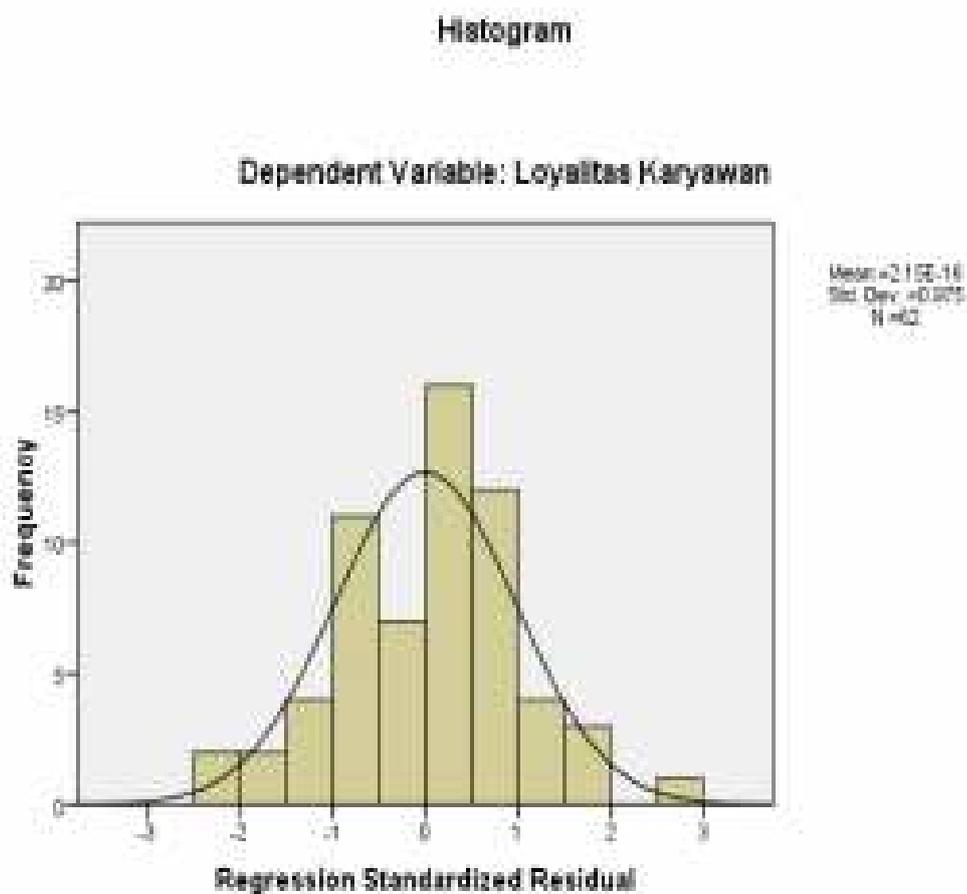
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel loyalitas karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

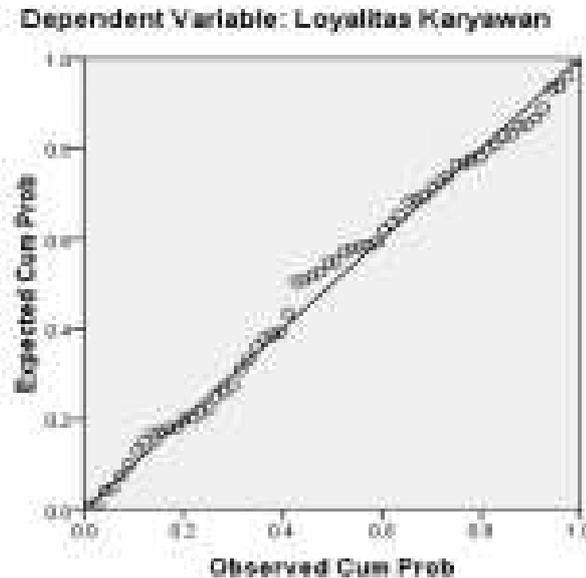


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel loyalitas karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38315027
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.047
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.742
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,742 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,742 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Kompensasi	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Pengembangan Karir	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059
	Lingkungan Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552

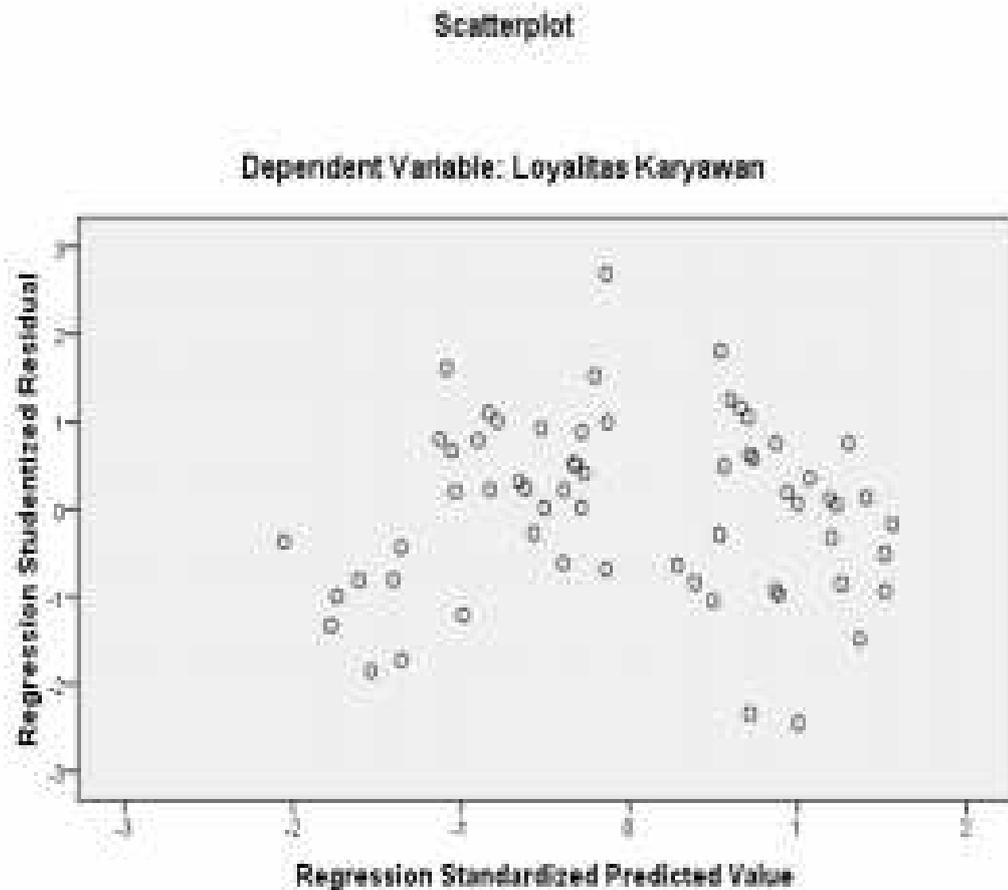
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi $1,615 < 10$, pengembangan karir $1,059 < 10$ dan lingkungan kerja $1,552 < 10$, serta nilai *Tolerance* kompensasi $0,619 > 0,10$, pengembangan karir $0,944 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,644 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.48
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Kompensasi	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Pengembangan Karir	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059
	Lingkungan Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,214 + 0,667 X_1 + 0,255 X_2 + 0,069 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar -0,214.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,667.
- Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,069.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,255.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.49
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.427	3	425.809	71.287	.000^a
	Residual	346.444	58	5.973		
	Total	1623.871	61			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 71,287 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.50
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Kompensasi	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Pengembangan Karir	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059
	Lingkungan Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.776	2.44401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,776 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,6% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,6\% = 22,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang

dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas karyawan”. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan

kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, loyalitas karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan loyalitas karyawan akan menurun.

4. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 71,287 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan loyalitas karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan

kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, loyalitas karyawan akan meningkat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan, dimana $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan. $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan, dimana $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
4. Kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan, dimana $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$ dan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus mempertahankan sistem kompensasi yang memenuhi prinsip keadilan dan disarankan juga pada perusahaan untuk

memperhatikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, Dengan solusi memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan.

2. Disarankan pada organisasi mempertahankan organisasi yang mampu memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan organisasi yang tidak dapat menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu organisasi memberikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya dan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan ruang kerja yang nyaman dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan dan disarankan juga pada perusahaan untuk memperhatikan suasana kerja yang tidak menyenangkan dengan solusi pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin.
4. Disarankan kepada organisasi untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian loyalitas karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan organisasi dengan solusi melakukan pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. JUMANT, 11(2), 137-146.
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. Jurnal Manajemen Bisnis (JMB), 31(1), 15-21.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.
- 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.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Komarudin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis., Robert. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne R. 2016. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.

Nawawi, Hadari H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.

Sedarmayanti. 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Cornelia, Olivia. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC.
<https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/view/2640>

Heryati, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/204/207>

- Ikhran, Abdi Dzil. (2017). *The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee*.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1037/885>
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- 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.
- Mohanad, (2017). *Determinants of Working Environment, Employee Loyalty and Employee Turnover of ICT- SME Industry*.
https://www.wjrr.org/download_data/WJRR0505019.pdf
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Purba. Berto Kristanto. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis).
<https://media.neliti.com/media/publications/128850-ID-pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja.pdf>
- Purnamasari, Ni Putu Dian. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/47194/31165>
- Putra, I Wayan Sentana. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42002/28062>
- 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.
- Safitri, Rahmadana. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/08/Jurnal%20Rahmadana%20Safitri%20\(08-24-15-05-56-50\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/08/Jurnal%20Rahmadana%20Safitri%20(08-24-15-05-56-50).pdf)
- Stephani, Lea Ayu. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/9426/7550/>
- Uthyasuriyan. (2017). *The Relationship Between Employee Satisfaction and Loyalty: A Cross-Sectional Study in Oil and Natural Gas Industry*.
<http://publisher.unimas.my/ojs/index.php/JCSHD/article/download/507/46>

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN

Nama : Rabbayana Syahira

NPM : 1515310931

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja :(Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Kompensasi)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaji:						
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.					
2	Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.					
3	Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.					
Jaminan Pensiun:						
4	Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.					
5	Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.					
6	Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.					
Bayaran lembur:						
7	Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.					
8	Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.					
9	Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Pengembangan Karir)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Perencanaan Karir:						
1	Perusahaan harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan para karyawan dalam perencanaan karirnya.					
2	Perusahaan menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir.					
3	Perusahaan memberikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya.					
Manajemen Karir:						
4	Perusahaan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.					
5	Perusahaan memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya.					
6	Perusahaan menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₃
(Lingkungan Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.					
2	Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.					
3	Karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan kondisi udara di ruang kerja.					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
4	Karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.					
5	Karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.					
6	Karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
7	Karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.					
8	Karyawan dapat menggunakan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dengan layak.					
9	Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Loyalitas Karyawan)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemauan Untuk Berkerjasama						
1	Karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.					
2	Karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.					
3	Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan						
4	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
5	Karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.					
6	Karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.					
Kesukaan Terhadap Pekerjaan						
7	Karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.					
8	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati.					
9	Karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai.					

BIODATA PENULIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

A. Identitas Pribadi

NIK : 1275046707960003
NAMA : RABBAYANA SYAHIRA
TEMPAT/TGL LAHIR : BINJAI, 27 JULI 1996
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
PENDIDIKAN TERAKHIR : SMK
AGAMA : ISLAM
STATUS PERKAWINAN : BELUM MENIKAH
NO HANDPHONE : 082226686754
ALAMAT : JL. CUT NYAK DIEN NO. 99 KEL. TANAH TINGGI
KEC. BINJAI TIMUR KOTA BINJAI 20731
E-MAIL : RABBAYANASYAHIRA2707@GMAIL.COM
KEGEMARAN : MAKAN, MEMBACA WEB TOON, DRAMA & FILM

B. Riwayat Pendidikan

TK : TK BHAYANGKARI 2001-2002
SD : SDN 115528 ASRAMA KOMPI 2002-2008
SMP : SMP NEGERI 4 BINJAI 2008-2011
SMK : SMK NEGERI 2 BINJAI 2011-2014
PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS MANAJEMEN 2015-2020

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	43.5	43.5	43.5
	Perempuan	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33 - 37 Tahun	25	40.3	40.3	40.3
	38 - 42 Tahun	12	19.4	19.4	59.7
	43 - 48 Tahun	12	19.4	19.4	79.0
	49 - 57 Tahun	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dip	3	4.8	4.8	4.8
	S1	29	46.8	46.8	51.6
	SMA	28	45.2	45.2	96.8
	SMP	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12 - 24 Tahun	12	19.4	19.4	19.4
	25 - 31 Tahun	5	8.1	8.1	27.4
	32 - 35 Tahun	5	8.1	8.1	35.5
	8 - 11 Tahun	40	64.5	64.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

1. Variabel X₁ (Kompensasi)

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	15	24.2	24.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	27	43.5	43.5	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	58.1
Setuju	18	29.0	29.0	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
	Setuju	24	38.7	38.7	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
	Setuju	26	41.9	41.9	93.5
	Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	50.0
	Setuju	18	29.0	29.0	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
	Ragu-Ragu	20	32.3	32.3	53.2
	Setuju	24	38.7	38.7	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
	Setuju	26	41.9	41.9	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9516	25.981	.487	.873
Pernyataan X1.2	26.6129	23.028	.807	.845
Pernyataan X1.3	26.7258	26.202	.469	.874
Pernyataan X1.4	26.7258	24.399	.520	.873
Pernyataan X1.5	26.8226	25.722	.507	.871
Pernyataan X1.6	26.6452	23.380	.784	.848
Pernyataan X1.7	26.4677	23.138	.666	.858
Pernyataan X1.8	26.6935	24.839	.529	.870
Pernyataan X1.9	26.6129	23.028	.807	.845

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

2. Variabel X₂ (Pengembangan Karir)

Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
	Ragu-Ragu	29	46.8	46.8	69.4
	Setuju	18	29.0	29.0	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
	Setuju	25	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
	Setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	59.7
	Setuju	17	27.4	27.4	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
	Setuju	24	38.7	38.7	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
	Setuju	25	40.3	40.3	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	16.6290	9.680	.520	.780
Pernyataan X2.2	16.2903	8.373	.703	.736
Pernyataan X2.3	16.4355	9.955	.483	.788
Pernyataan X2.4	16.4355	9.135	.443	.804
Pernyataan X2.5	16.5161	9.434	.548	.774
Pernyataan X2.6	16.3226	8.550	.686	.741

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

1. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Tidak Setuju	19	30.6	30.6	37.1
	Ragu-Ragu	4	6.5	6.5	43.5
	Setuju	22	35.5	35.5	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
	Setuju	30	48.4	48.4	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
	Ragu-Ragu	6	9.7	9.7	24.2
	Setuju	26	41.9	41.9	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	7	11.3	11.3	14.5
	Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	25.8
	Setuju	24	38.7	38.7	64.5
	Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
	Setuju	18	29.0	29.0	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	12.9
	Ragu-Ragu	15	24.2	24.2	37.1
	Setuju	22	35.5	35.5	72.6
	Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	14	22.6	22.6	25.8
	Setuju	30	48.4	48.4	74.2
	Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	29.0
	Setuju	16	25.8	25.8	54.8
	Sangat Setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	10	16.1	16.1	17.7
	Setuju	17	27.4	27.4	45.2
	Sangat Setuju	34	54.8	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	32.2258	21.883	.402	.753
Pernyataan X3.2	31.4839	25.336	.331	.756
Pernyataan X3.3	31.6129	22.995	.451	.740
Pernyataan X3.4	31.6452	21.151	.594	.715
Pernyataan X3.5	31.2903	23.455	.528	.732
Pernyataan X3.6	31.8548	21.798	.502	.732
Pernyataan X3.7	31.6129	23.979	.455	.741
Pernyataan X3.8	31.5806	22.805	.397	.750
Pernyataan X3.9	31.2097	24.627	.388	.750

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	9

2. Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	16	25.8	25.8	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	27	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.3	11.3	11.3
	Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	54.8
	Setuju	26	41.9	41.9	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	51.6
	Setuju	28	45.2	45.2	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
	Setuju	25	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	51.6
	Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	54.8
	Setuju	25	40.3	40.3	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
	Setuju	26	41.9	41.9	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
	Setuju	25	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

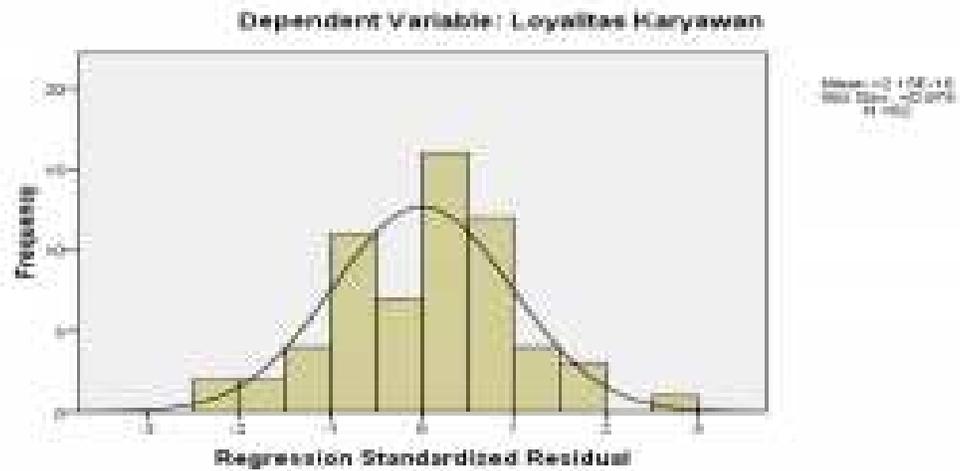
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1935	22.454	.513	.881
Pernyataan Y.2	26.8548	20.257	.750	.862
Pernyataan Y.3	26.8871	22.987	.443	.886
Pernyataan Y.4	26.8226	22.837	.499	.882
Pernyataan Y.5	26.7903	19.611	.843	.853
Pernyataan Y.6	26.9516	22.899	.433	.888
Pernyataan Y.7	26.9355	21.274	.613	.874
Pernyataan Y.8	26.8387	20.105	.749	.861
Pernyataan Y.9	26.7903	19.611	.843	.853

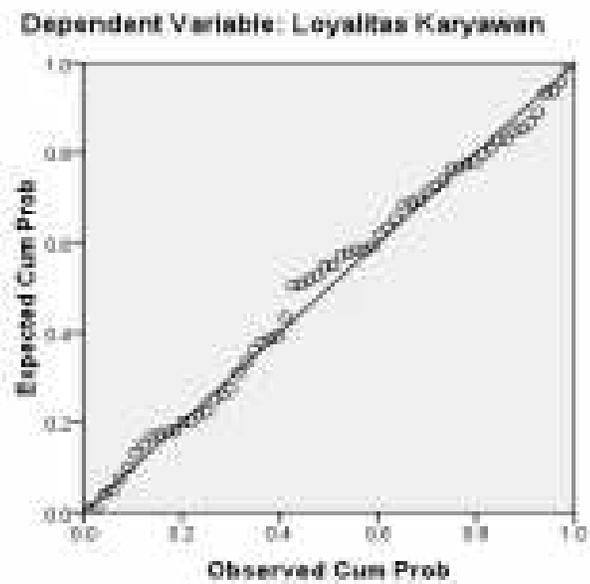
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38315027
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.047
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.742
a. Test distribution is Normal.		

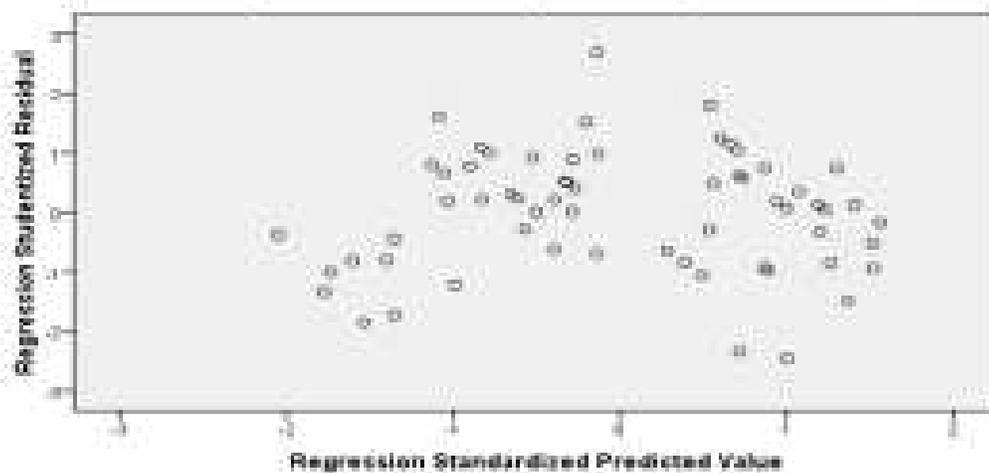
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Kompensasi	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Pengembangan Karir	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059
	Lingkungan Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Scatterplot

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.427	3	425.809	71.287	.000^a
	Residual	346.444	58	5.973		
	Total	1623.871	61			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.776	2.44401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

TABULASI DA1

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	(X1)									Total	(X)		
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3
1	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	3	4	2	3	3	2	4	3	27	5	4	4
2	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	4	4	3
3	Perempuan	49 - 57 Tahun	SMA	25 - 31 Tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	2	2	3
4	Laki-Laki	38 - 42 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	4	3	2	3	4	3	3	4	29	3	3	4
5	Perempuan	43 - 48 Tahun	SMA	12 - 24 Tahun	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	2	2	2
6	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3
7	Laki-Laki	49 - 57 Tahun	S1	32 - 35 Tahun	3	5	3	3	3	5	4	3	5	34	3	4	3
8	Perempuan	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	4	3	3
9	Perempuan	43 - 48 Tahun	SMA	12 - 24 Tahun	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	4	4	4
10	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30	3	5	3
11	Laki-Laki	49 - 57 Tahun	SMA	12 - 24 Tahun	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31	3	4	4
12	Laki-Laki	43 - 48 Tahun	S1	12 - 24 Tahun	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	3	3	2
13	Perempuan	49 - 57 Tahun	SMA	25 - 31 Tahun	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22	3	3	4
14	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	4
15	Laki-Laki	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35	4	4	4
16	Perempuan	43 - 48 Tahun	Diploma	12 - 24 Tahun	3	3	2	2	3	3	2	4	3	25	3	2	3
17	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	2	4	4	3	2	4	4	2	4	29	3	4	4
18	Laki-Laki	43 - 48 Tahun	S1	12 - 24 Tahun	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	3
19	Perempuan	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	2	3	4	4	2	2	4	2	26	3	3	2
20	Perempuan	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	4	4
21	Laki-Laki	49 - 57 Tahun	S1	12 - 24 Tahun	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4
22	Perempuan	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	3	2	3
23	Perempuan	38 - 42 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	2	2	3	3	4	2	3	2	2	23	4	3	3
24	Perempuan	49 - 57 Tahun	SMA	25 - 31 Tahun	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30	2	3	4
25	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	4	4	3	2	4	4	4	3	4	32	4	3	4
26	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	3	2	2	3	3	4	4	3	27	2	2	3
27	Perempuan	43 - 48 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	2	4	3	3	2	4	3	2	4	27	3	3	4
28	Laki-Laki	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	5	4	4	4	3	4	4	5	36	4	4	3
29	Perempuan	43 - 48 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36	3	3	2
30	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	3	5	4	3	3	4	4	3	32	2	4	3
31	Perempuan	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	4	3	4	4	4	3	2	4	31	3	5	4
32	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21	4	3	4
33	Laki-Laki	43 - 48 Tahun	S1	12 - 24 Tahun	3	3	4	2	3	3	2	4	3	27	4	5	4
34	Perempuan	38 - 42 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	2	3	2	2	2	3	3	3	3	23	4	4	3
35	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	4	3	5	3	4	5	4	4	35	2	2	3
36	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	4
37	Perempuan	49 - 57 Tahun	S1	32 - 35 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2
38	Perempuan	49 - 57 Tahun	Diploma	25 - 31 Tahun	4	4	4	5	4	4	5	3	4	37	3	4	3
39	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	5	3	5	3	5	5	4	5	38	3	3	2
40	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35	3	3	3
41	Laki-Laki	49 - 57 Tahun	S1	12 - 24 Tahun	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	4	4	4
42	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	5	3
43	Perempuan	49 - 57 Tahun	SMA	32 - 35 Tahun	3	4	4	5	4	4	5	4	4	37	4	4	3
44	Perempuan	38 - 42 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	2	5	4	5	2	5	5	5	5	38	3	3	2
45	Perempuan	38 - 42 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3	3	3
46	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	3	4	2	4	4	4	5	4	4	34	3	4	4
47	Perempuan	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	2	5	4
48	Laki-Laki	49 - 57 Tahun	S1	32 - 35 Tahun	3	4	4	5	4	4	5	3	4	36	3	4	4
49	Perempuan	43 - 48 Tahun	SMP	8 - 11 Tahun	3	4	4	5	3	4	4	5	4	36	3	4	2
50	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	4	5	4	2	5	5	5	2	5	37	2	2	2
51	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	4	2	4	4	3	2	2	4	2	27	3	4	4
52	Perempuan	43 - 48 Tahun	SMA	12 - 24 Tahun	2	4	3	3	2	4	3	3	4	28	3	4	4
53	Perempuan	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21	4	5	4
54	Perempuan	49 - 57 Tahun	Diploma	25 - 31 Tahun	2	4	4	3	2	4	5	5	4	33	4	2	4
55	Laki-Laki	38 - 42 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	3	3	4	2	4	3	2	3	3	27	2	4	3
56	Perempuan	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	2	2	3

57	Perempuan	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	2	4	4
58	Perempuan	49 - 57 Tahun	S1	32 - 35 Tahun	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	4
59	Laki-Laki	43 - 48 Tahun	SMP	12 - 24 Tahun	4	4	3	4	4	4	5	5	4	37	2	2	3
60	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	S1	8 - 11 Tahun	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4	4	4
61	Laki-Laki	33 - 37 Tahun	SMA	8 - 11 Tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	2
62	Perempuan	43 - 48 Tahun	S1	12 - 24 Tahun	2	2	3	4	2	2	2	2	2	21	4	4	3

ΓΑ

2)			Total	(X3)									Total	(Y)									Total
P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
4	4	4	25	3	2	4	4	4	1	3	4	3	28	3	3	3	4	3	4	3	3	29	
3	4	4	22	2	4	4	4	4	1	3	2	3	27	2	2	2	3	2	3	2	2	20	
4	2	2	15	4	4	5	4	5	2	4	2	2	32	3	3	3	2	3	3	4	3	27	
2	3	3	18	2	4	4	1	4	2	3	2	5	27	3	4	3	3	3	2	3	4	28	
2	2	2	12	2	4	4	3	4	3	3	3	5	31	4	3	4	4	3	3	3	3	30	
3	4	3	19	4	3	4	3	3	4	3	5	4	33	4	4	4	3	4	4	4	4	35	
2	3	4	19	5	3	5	5	5	3	3	5	4	38	3	5	3	3	5	4	3	5	36	
3	3	3	19	4	3	4	3	5	4	3	5	4	35	3	4	4	4	3	3	4	4	32	
4	4	4	24	4	3	4	2	4	4	3	3	3	30	3	3	4	3	3	2	3	3	27	
3	3	5	22	2	4	3	1	3	4	3	5	3	28	3	3	3	4	3	3	2	3	27	
3	4	4	22	4	3	2	2	3	4	3	5	4	30	3	3	3	3	3	4	3	3	28	
2	3	3	16	2	4	4	4	4	4	3	5	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
3	3	3	19	2	4	4	2	3	4	4	2	3	28	3	2	3	2	2	3	2	2	21	
3	4	3	20	4	4	4	3	3	4	3	4	5	34	3	4	3	3	3	4	3	4	30	
5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4	4	4	4	4	4	3	4	35	
3	2	2	15	4	5	3	4	3	3	4	4	5	35	3	3	3	3	4	2	4	3	29	
3	4	4	22	5	3	3	3	3	4	4	4	5	34	2	4	5	4	4	3	3	4	33	
4	4	4	23	5	4	4	3	4	3	4	2	5	34	4	4	4	5	4	4	4	4	37	
2	3	3	16	5	3	2	2	3	4	4	3	5	31	3	2	3	4	3	4	4	2	28	
3	2	4	19	2	4	2	4	3	3	4	4	4	30	4	3	3	3	3	4	2	3	28	
3	3	4	22	4	4	2	4	5	4	4	5	5	37	2	3	3	3	4	4	4	3	30	
4	4	2	18	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	4	3	4	4	4	4	3	4	34	
3	3	3	19	1	3	2	2	3	3	4	2	3	23	2	2	3	2	2	3	2	2	20	
3	3	3	18	3	4	3	2	3	3	3	5	5	31	3	3	3	4	3	4	3	3	29	
4	4	3	22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	3	4	35	
3	4	2	16	2	4	3	2	2	4	1	4	3	25	3	3	3	3	4	2	4	3	29	
4	3	3	20	4	4	5	5	5	3	5	5	5	41	2	4	4	4	5	3	5	4	36	
2	4	4	21	4	3	5	5	5	4	5	5	5	41	3	4	4	5	4	4	3	5	36	
2	3	3	16	4	5	5	5	5	5	5	2	3	39	3	4	2	4	3	3	3	4	29	
3	2	4	18	2	4	4	4	4	5	4	5	4	36	3	3	4	4	3	4	3	3	30	
4	4	3	23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	5	4	4	3	4	4	36	
4	3	3	21	2	4	2	3	3	1	5	2	5	27	2	2	2	3	2	2	2	2	19	
4	4	5	26	3	4	2	5	5	4	4	5	5	37	3	3	3	4	4	3	3	3	30	
3	4	4	22	2	5	2	5	4	1	4	2	4	29	2	3	2	3	3	2	2	3	23	
3	2	2	14	1	5	4	5	5	3	4	5	5	37	3	4	3	2	3	3	3	4	28	
2	3	3	18	2	4	4	5	5	4	4	4	5	37	3	3	4	3	3	2	3	3	27	
2	2	3	14	2	4	4	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	4	4	3	4	3	31	
5	3	4	22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	4	4	3	4	4	4	4	35	
2	3	3	16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	3	5	3	4	5	3	3	5	36	
3	3	3	18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41	4	4	4	4	4	3	4	4	35	
5	4	4	25	2	4	2	4	4	2	5	3	5	31	3	3	4	3	3	2	3	3	27	
5	3	5	24	3	5	4	4	5	4	4	2	3	34	3	3	4	3	4	3	3	3	30	
4	4	4	23	5	5	3	5	4	5	4	5	5	41	3	4	3	3	4	4	4	4	33	
2	3	3	16	4	5	5	5	5	5	3	5	4	41	2	5	2	4	5	4	5	5	37	
4	3	3	19	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41	3	4	3	2	4	4	4	4	32	
5	4	4	24	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	3	4	3	4	3	4	4	3	32	
5	2	5	23	1	5	5	4	5	4	4	4	4	36	2	2	2	3	2	2	2	2	19	
4	3	4	22	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	3	4	3	4	5	2	4	4	34	
4	4	4	21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	4	4	5	4	5	4	38	
2	2	2	12	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4	5	4	3	4	4	2	5	35	
5	4	4	24	4	4	5	5	5	5	5	2	5	40	4	2	4	4	4	4	4	2	32	
5	3	4	23	2	3	4	4	5	3	2	3	5	31	2	4	3	3	3	3	3	4	28	
2	5	5	25	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40	2	2	4	3	2	3	3	2	23	
4	3	2	19	1	5	4	4	5	4	4	4	4	35	2	4	3	3	3	4	4	3	30	
3	2	4	18	2	4	5	5	5	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	4	4	3	29	
3	2	2	14	2	3	5	4	5	2	4	4	4	33	2	2	4	3	2	3	2	2	22	

3	2	4	19	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	3	19	2	5	4	4	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	3	2	3	3	26
3	2	2	14	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	24	5	4	4	4	5	3	4	5	5	39	5	4	4	4	4	4	4	4	37
2	3	3	16	4	3	4	5	5	3	4	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	23	2	4	5	5	5	3	4	3	3	34	2	2	2	3	2	3	2	2	20