

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA ANGGOTA POLRI DI KANTOR
SAMSAT SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

SUSAN

148600280



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASANKERJA
DENGAN LOYALITAS KERJA PADA
ANGGOTA POLRI DI KANTOR SAMSAT
SUMATERA UTARA

NAMA : SUSAN

NPM : 148600280

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(HAIRUL ANWAR DALIMUNTHE, S.Psi, M. Si)

Ka. Bagian

Dekan



(ARIF FACHRIAN, S.Psi, M.Psi)



(HASANULLDIN, Ph.D)

Tanggal Lulus : 02 Maret 2022

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

02 Maret 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
3. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
4. Nafeesa, S.Psi, M. Psi, Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

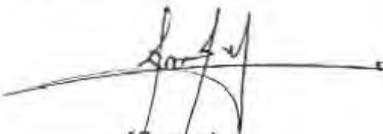
Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Susan
Npm : 148600280
Program studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri di Kantor Samsat Sumatera Utara. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 02 Maret 2022
Yang menyatakan



(Susan)

MOTTO

“JIKA BUKAN HAK MU JANGAN KAU AMBIL, KARENA SEMESTA TELAH MENYEDIAKAN SEMUA KEBUTUHAN MU TERGANTUNG DARI USAHA DAN DOA MU ”

(Septia Rusdiana Br Siregar)

”BEKERJALAH SESUAI DENGAN KEINGINAN HATIMU KARENA SESUATU YANG DI PAKSAKAN AKAN MEMBUATMU MENYESAL KETIKA MENGALAMI KEGAGALAN”

(Septia Rusdiana Br Siregar)



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang Saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang Saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 Maret 2022


susan
(148600280)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai. Ayah Saya (AKBP Purn. H. Amirullah) dan Ibu Saya (Hj. Nurasma) yang terus mendukung dan menjadi motivasi saya.

Untuk Suami Saya tercinta (Azwin Siregar, S.H.) yang tidak pernah bosan dalam memberikan semangat, motivasi, dukungan doa maupun materi kepada saya. Nasihat dan saran yang Mereka berikan semua adalah hal yang menolong dan membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras.

Semoga Allah SWT selalu meridhoi kita semua. Ammiin.

“Terima Kasih Atas Segalanya”



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa Saya Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Susan
Tempat/Tgl Lahir : Banda Aceh / 23 April 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jl. Rantang gg. Keluarga No. 4-D Medan

Menerangkan Dengan Sebenarnya :

PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 060834, Dari 1999 Tahun 2005
2. Tamatan SMP Negeri 19 Medan, Dari 2005 Tahun 2008
3. Tamatan SMA Negeri 4 Medan, Dari 2008 Tahun 2011
4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2014

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri di Kantor Samsat Sumatera Utara."

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

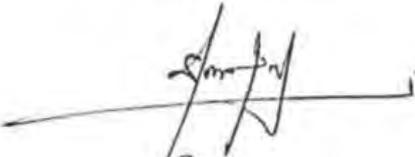
1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakin Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Terima kasih banyak kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.si selaku dosen pembimbing yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi selaku ketua pada ujian sidang skripsi, Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris Ujian sidang skripsi dan Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Penguji pada Ujian Skripsi.
8. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
9. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
10. Kepada Bapak Kombes Pol Indra Darmawan, S.I.K., M.Sc selaku Direktur Lalu Lintas Polda Sumatera Utara.
11. Kepada seluruh anggota Subdit Regident Ditlantas Polda Sumatera Utara, yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian dan telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
12. Yang istimewa untuk ibuku (Hj.Nurasma) dan Ayahku tercinta (AKBP Purn. H.amirullah), terimakasih untuk segala hal yang telah

kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moril dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk menyelesaikan skripsi ini dari nol sampai sekarang ini.

13. Untuk Suami tercinta (Azwin Siregar, S.H.) yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk teman-teman dan sahabat seperjuangan dari awal sampai akhir terimakasih untuk saling mengingatkan, untuk semua semangat, motivasi dan waktu kebersamaan yang telah dilalui bersama-sama. Semoga kebersamaan ini, bukan hanya sebatas dibangku kuliah, namun sampai seterusnya.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2014, Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terimakasih banyak Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin.

Medan, 02 Maret 2022
Peneliti



Susan
148600280

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA ANGGOTA POLRI DI KANTOR SAMSAT SUMATERA UTARA

SUSAN
14.860.0280

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 122 orang Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengambilan data menggunakan metode skala psikologi dan di peroleh melalui skala likert. Untuk metode analisis data menggunakan uji reabilitas dan validitas dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 25*. Analisis data menggunakan teknik korelasi *r product moment*, setelah sebelumnya dilakukan uji Normalitas dan Uji linieritas varian. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan rumus *Kolmogrov dan Smirnov*, dimana kriterianya adalah $p > 0,050$ sebaran dinyatakan normal sedangkan untuk uji linieritas digunakan untuk melihat derajat hubungan antar varian, dengan kriteria jika $p < 0.05$ maka dinyatakan linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas kerja pada Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara tergolong tinggi, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik sebesar $(50,0) < \text{mean empirik } (76,24)$ dan selisihnya melebihi SD $(3,931)$. Sedangkan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara juga tergolong tinggi yang dapat dilihat dengan mean hipotetik $(50,0) > \text{mean empirik } (73.30)$ dan selisih mean ini melebihi SD $(5,776)$. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri Yang Bertugas Di Samsat Sumatera Utara.

Kata kunci : Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja, Anggota Polri, Samsat Sumatera Utara.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB LOYALTY IN POLRI MEMBERS AT THE SAMSAT OFFICE OF NORTH SUMATRA

SUSAN
14.860.0280

This study aims to determine and empirically test whether there is a relationship between job satisfaction and job loyalty for members of the National Police who serve in the North Sumatra Samsat. The total population in this study amounted to 122 members of the National Police who served in North Sumatra Samsat. To determine the number of samples in this study using purposive sampling technique. The method of data collection using a psychological scale method and obtained through a Likert scale. The data analysis method uses reliability and validity tests with the help of the IBM SPSS Statistic 25 program. Data analysis uses the r product moment correlation technique, after having previously carried out normality tests and variance linearity tests. The distribution normality test was analyzed using the Kolmogorov and Smirnov formula, where the criteria were $p > 0.050$ the distribution was declared normal, while the linearity test was used to see the degree of relationship between variants, with the criteria that if $p < 0.05$ it was declared linear. The results showed that the work loyalty of Polri members who served in North Sumatra Samsat was relatively high, which could be seen from the hypothetical mean of (50.0) < empirical mean (76.24) and the difference was higher than SD (3.931). Meanwhile, job satisfaction among Polri members who work in North Sumatra Samsat is also relatively high, which can be seen with the hypothetical mean (50.0) > empirical mean (73.30) and this mean difference exceeds SD (5.776). Based on data analysis, it was found that the hypothesis proposed in this study was accepted, namely that there was a positive relationship between Job Satisfaction and Job Loyalty for Police Members on duty in North Sumatra Samsat.

Keywords: Job Loyalty, Job Satisfaction, Police Members, North Sumatra Samsat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	I
HALAMAN PERNYATAAN	III
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	IV
MOTTO	V
PERSEMBAHAN	VI
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	VII
KATA PENGANTAR	VIII
ABSTRAK	XII
DAFTAR ISI	XIV
DAFTAR TABEL	XVII
LAMPIRAN	XVIII
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Polri	8
A.1. Pengertian Polri	8
A.2. Tugas Polri	9
B. Samsat	11
B.1. Pengertian Samsat	11
B.2. Sejarah Samsat	12

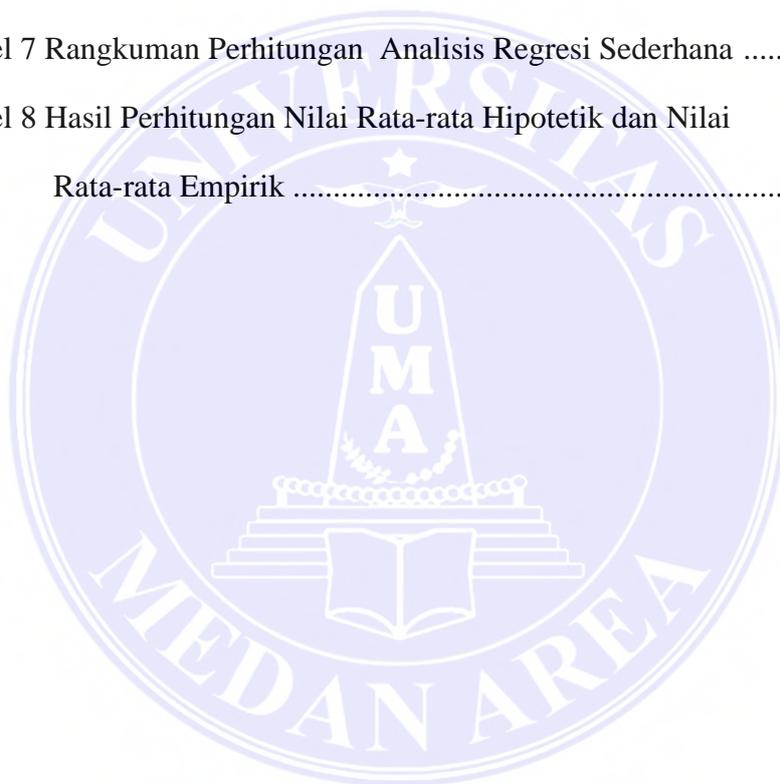
C. Loyalitas Kerja.....	14
C.1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	14
C.2. Faktor-faktor Loyalitas Kerja.....	16
C.3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	19
C.4. Indikator Loyalitas Kerja	21
C.5. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Loyalitas Kerja	22
D. Kepuasan kerja.....	24
D.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
D.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	25
D.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
D.4. Teori Kepuasan Kerja	29
E. Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja.....	31
F. Kerangka Konseptual.....	33
G. Hipotesis Penelitian	33
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengambilan Sampel	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Validitas dan Reliabilitas	38
H. Metode Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancuh Penelitian	42
B. Persiapan Penelitian	43
B.1. Persiapan Administrasi.....	43
B.2. Persiapan Alat Ukur	43
C. Pelaksanaan Penelitian.....	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
D.1. Uji Asumsi	47
D.1.1. Uji Normalitas Sebaran.....	47
D.1.2. Uji Linieritas Hubungan	48
D.2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	49
D.3. Hasil Perhitungan Mean Empirik dan Mean Hipotetik.....	50
E. Pembahasan.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran-saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Sebaran item skala Loyalitas kerja Pada saat Try Out.....	44
2. Tabel 2 Penyebaran Item Skala Kepuasan Kerja Pada saat Try Out	44
3. Tabel 3 Sebaran Item Skala Loyalitas Kerja Setelah Try Out.....	46
4. Tabel 4 Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Try Out	46
5. Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	47
6. Tabel 6 Rangkuman hasil Uji Linearitas Hubungan	48
7. Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Sederhana	49
8. Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polri merupakan lembaga institusi keamanan dalam negeri singkatan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia artinya Kepolisian Republik Negara Indonesia yang bertanggung jawab secara langsung di bawah tangan presiden. Polisi menjadi pejabat pemerintah, kepolisian ini bagian organisasi yang ada pada lingkup struktur manajemen dengan pemerintahan, Kepolisian Republik Negara Indonesia menjalankan fungsi kepolisian di seluruh daerah Indonesia, yaitu tetapi tidak terbatas pada memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, penegakan hukum serta menyampaikan proteksi, mengayomi, serta pelayanan kepada rakyat. Tugas polisi melaksanakan keamanan pada masyarakat yang meliputi menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat serta menjunjung hak asasi insan. (id.wikipedia.org, diakses tanggal 07 Oktober 2021)

Aktivitas yang paling sering dievaluasi dalam suatu organisasi adalah seberapa baik Anda melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, posisi, atau peran dalam suatu organisasi. Kepatuhan terhadap standar yang berlaku merupakan sesuatu yang harus dipatuhi oleh setiap anggota guna mencapai tujuan lembaga. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diusahakan loyalitas kepada anggota kepolisian. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu yang bukan hanya kesetiaan fisik, tetapi kesetiaan non fisik seperti perhatian dan pikiran. Secara tradisional, loyalitas atau totalitas dipahami sebagai sesuatu yang dibuat secara otomatis. Ketika seseorang bergabung dengan organisasi, mereka

sendiri akan setia, bertahan dengan organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

loyalitas yaitu perilaku yg dimiliki seorang buat setia dan bertahan kepada perusahaan, atasan juga rekan kerja. Loyalitas karyawan adalah galat satu fungsi yg menghipnotis kerja perusahaan dan untuk mencapai tujuan asal perusahaan, Farida dan Widi (dalam Amelia, 2017)

Personel Polisi diwajibkan manaati peraturan yang sudah ditetapkan dan melaksanakan tugas dengan baik sebagai bagian dari organisasi pemerintah maka, termasuk di tempatkan di instansi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini anggota Polri yang di tempatkan di Samsat.

Samsat adalah tempat dilakukan kepengurusan dokumen kendaraan singkatan dari “Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap”, dibentuk pada tahun 1976. Dalam menjalankan operasionl secara koordinatif dilaksanakan oleh tiga instansi, yaitu Lembaga POLRI yang berfungsi membidangi untuk pendaftaran dan identifikasi kendaran bermotor, Dinas Pendapataan Provinsi (Dispenda) di bidang pemungutan Biaya Wajib Pajak Kendaran Bemotor (PKB) serta Bea Balek Nama Kendaran Bermotor (BBN-KB), dan pihak berwenang dibidang penyampaian Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLJ) yaitu PT. Jasa Raharaja (Persero). (id.wikipedia.org, diakses tanggal 07 Oktober 2021)

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, yang dilakukan di kantor Samsat Sumatera Utara terlihat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh para Anggota Polri yang bertugas dilaksanakan dengan baik walaupun tidak ada Pimpinan di sekitar mereka dan adanya perilaku saling perduli antar anggota Polri seperti membantu teman yang memiliki pekerjaan yang banyak, mengisi loket yang

ditinggalkan tanpa menunggu perintah dari atasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota Polri di Samsat sebagai berikut:

“saya jika melihat teman saya sedang kesulitan atau masalah disaat sedang bekerja maka saya akan mendukungnya, dan memberikan motivasi kepada dia. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap apa yang sedang saya lakukan juga.
” (SE)

Hal di atas menunjukkan anggota polri tersebut memiliki sikap loyalitas yang baik. Dan selanjutnya merupakan wawancara dengan anggota polri lainnya, berikut hasil wawancaranya

“Saya selalu berpikir positif dan juga mendukung terhadap suatu keputusan yang diambil oleh atasan, selama itu merupakan sikap membangun dalam pekerjaan”(DW).

Lain dengan salah satu anggota polri, menunjukan sikap loyalitas yang kurang. Ditunjukkan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya hanya menjalani tugas dan tanggung jawab saya saja. Diluar tanggung jawab saya, saya tidak akan terlalu ikut campur. ” (FR)

Loyal dalam bekerja artinya kemauan untuk mentaati dan kebulatan tekad, mengamalkan serta melaksanakan suatu yang di taati dengan sadar serta tanggung jawab penuh. Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang loyal untuk keberlanjutan bisnis dengan kemajuan dan mendorong perusahaan untuk jauh dari kemunduran. Banyak faktor yang membuat seorang karyawan loyal, salah satunya adalah kepuasan Kinerja. Menurut Agustini (Dalam Pradana, 2015).

Loyalitas kerja terdiri dari 4 aspek, Yang pertama adalah mentaati, merupakan kemampuan personal pegawai untuk menurutin semua aturan dan

perintah yang berlaku dari pimpinannya. Bertanggung jawab adalah kemampuan SDM personal pegawai untuk menyelesaikan penugasan yang diberikan untuknya secara presisi dan waktu yang tepat, dan untuk menanggung risiko dalam keputusan atau rencana yang diambil. Sebuah komitmen, Kontribusi pemikiran dan energi kepada instansi. Kejujuran, berkejujuran merupakan keselarasan kata dan perbuatan. (Saydam,2014)

Loyalitas ialah akan terjadi asal kepuasan yang dimiliki dari pegawai sendiri melalui institusi tempat ia tersebut kerja sehingga mengakibatkan ketertarikan psikologis antar pegawai dan organisasi. dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kinerja ialah aspek penentuan yang harus dimiliki pegawai buat menerima totalitas,Wan (2013). Ini menyesuaikan dengan pendapat Chang, Chiu, & Chen (2010) dan Lee (2008) yang juga bahwa kepuasan kerja merupakan awal mula dari loyalis pada pegawai sehingga bisa disimpulkan bahawa loyalitas akan menuntun kepada kepuasan kerja yang tinggi.

Brown, Mchardy, McNabb, dan Taylor (2011) menyatakan bahawa ada lima indikator yang mempengaruhi loyalitas perkerjaan, yaitu *fairness* yang merupakan keadilan dalam penggajian sesuai dengan ketetapan yang berlaku, evaluasi kinerja dan keadilan dalam menguraikan dan pengimplementasikan aturan kebijakan. Kedua adalah komunikasi yang efektif, aliran informasi internal dan komunikasi serta gaya manajemen yang buruk pada organisasi akan berdampak pada ketidakpercayaan terhadap putusan dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan. Pengembangan karir dan sistem penggajian. Hubungan baik, bagi karyawan dalam menumbuhkan ikatan saling mempercayakan satu dengan yang lainnya adalah kompensasi suatu bentuk yang paling bermakna dan

dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selanjutnya adalah kepuasan kinerja, kepuasan kinerja yaitu bentuk kegembiraan dan simbol emosi yang positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang senang terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Robbin dan Judge (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan atau bagian dari organisasi yang sangat penting peranannya pada rangka menciptakan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu proses yang harus diperhatikan dari pihak pemilik institusi. Menurut Sutrisno (2010) masalah krusial yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja pekerja serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan serta keluhan pekerjaan yang tinggi merupakan arti kepuasan kerja. Sementara itu Sunyoto (2012), mendefinisikan kepuasan kinerja bentuk cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif pada karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Melalui paparan tersebut, maka peneliti mencoba untuk melihat dan mengetahui dan membuat riset dengan tema judul: "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri di Kantor Samsat Sumatera Utara".

B. Identifikasi Masalah

Menurut (Fathayani, 2014) Totalitas di pegawai sangat diharapkan pada suatu perusahaan sebab ialah sikap mental pegawai yang diperlihatkan oleh perilaku setia terhadap institusi jikalau perusahaan dalam keadaan buruk maupun baik. Pada kewajiban pegawai pada institusi, kewajiban pada organisasi bisa terbentuk sebab adanya beberapa indikator lain berasal dari organisasi juga asal individu sendiri

ditunjukkan totalitas karyawan. Totalitas pegawai digunakan oleh setiap organisasi semua sektor korporasi, namun loyalitas pegawai diperlukan oleh para pekerja itu sendiri serta tidak muncul dengan sendirinya..

Loyalitas pada karyawan bagian hubungan antar loyalitas kerja dan kepuasan kerja ini sudah dimanfaatkan dalam menjaga serta meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini merupakan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar tetap bertahan di dalam perusahaan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, konflik yg akan diteliti dari penulis perlunya ada pembatasan agar supaya riset data lebih terfokus serta menjawab kasus secara efektif serta efisien. Loyalitas kerja dapat ditentukan dari banyak faktor, namun pada penelitian ini peneliti hanya membatasi di faktor kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

Perumusan kasus pada kasus penelitian ini yang akan disimpulkan adalah apakah ada hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja pada Anggota Polri di kantor Samsat Sumut?

E. Tujuan Penelitian

Pada tujuan riset/penelitian berikut merupakan untuk menemukan dan menguji secara empiris hubungan antar Kepuasan Kinerja Dengan Loyalitas Kerja dalam Anggota Polri di kantor Samsat Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Melalui ilmu Psikologi perkembangan Industri & Organisasi hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kontribusi pada

umumnya, menambah wawasan dan pengetahuan pada peneliti dan peneliti selanjutnya terkhusus yang berkaitan dengan hubungan antar Kepuasan Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri di Kantor layanan Samsat Sumut.

2. Manfaat Praktis

Secara teori rasional, kesimpulan dari pengujian ini merupakan pemberian referensi atau informasi yang dapat membantu para anggota Polri untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab pribadi, sehingga Loyalitas Kerja dapat di tingkatkan khususnya pada anggota Polri yang bertugas di kantor Samsat Sumut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. POLRI

A. 1. Pengertian Polri

Menurut Satjipto Raharjo (2009) Polri merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Selanjutnya Satjipto Raharjo yang mengutip pendapat Bitner menyebutkan bahwa apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya polri yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polri. Sedangkan menurut Sadjijono (2008) kepolisian adalah organisasi pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa:

- 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman,

dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

- 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Polri adalah organisasi pemerintah yang bertugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

A. 2. Tugas Polri

Tugas polri secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. Memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Untuk mendukung tugas pokok tersebut di atas, anggota polri juga memiliki tugas-tugas tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 14 ayat (1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pengaturan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.

- 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 4) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- 5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum, melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 7) Melakukan penyelidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- 8) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
- 9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan / atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- 10) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi/ atau pihak berwenang.
- 11) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.

12) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundangundangan.

(Pasal 14 ayat (1) Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Dari tugas-tugas polisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tugas anggota polri ada dua yaitu tugas untuk memelihara keamanan, ketertiban, menjamin dan memelihara keselamatan negara, orang, benda dan masyarakat serta mengusahakan ketaatan warga negara dan masyarakat terhadap peraturan negara. Tugas ini dikategorikan sebagai tugas preventif dan tugas yang kedua adalah tugas represif. Tugas ini untuk menindak segala hal yang dapat mengacaukan keamanan masyarakat, bangsa, dan negara.

B. SAMSAT

B. 1. Pengertian Samsat

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (disingkat Samsat), atau dalam Bahasa Inggris *One-stop Administration Services Office*, adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. Contoh dari samsat adalah dalam pengurusan dokumen kendaraan bermotor.

Samsat merupakan suatu sistem kerjasama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), dan dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan "Kantor Bersama Samsat".

Dalam hal ini, Polri memiliki fungsi penerbitan STNK; Dinas Pendapatan Provinsi menetapkan besarnya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB); sedangkan PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Lokasi Kantor Bersama Samsat umumnya berada di lingkungan Kantor Polri setempat, atau di lingkungan Satlantas/Ditlantas Polda setempat. Samsat ada di masing-masing provinsi, serta memiliki unit pelayanan di setiap kabupaten/kota.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Samsat adalah sistem administrasi yang dibentuk untuk memudahkan dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat dalam hal kelengkapan surat-surat kendaraan.

B. 2. Sejarah Samsat

a. Tahun 1974-1976

Dengan Tujuan Registrasi dan Identifikasi Forensik Ranmor dan data pengemudi lebih akurat, kecepatan dan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan ujicoba pembentukan SAMSAT di Polda Metro Jaya.

b. 1976-1988

Berdasarkan INBERS 3 Menteri, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. KEP/13/XII/1976, No.KEP-1693/MK/IV/12/1976, 311 TAHUN 1976 bahwa Konsep SAMSAT diberlakukan di seluruh Indonesia Kepolisian RI, PT Jasa Raharja (Persero) & Dinas Pendapatan Provinsi bersama-sama. Meski demikian masing-masing instansi menerbitkan tanda bukti untuk setiap pelunasan kewajiban di SAMSAT.

Forum “Penataran Para Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I seIndonesia” diselenggarakan di Jakarta dari tanggal 9 s.d. 17 April 1976 oleh Badan Pendidikan dan Latihan Departemen Dalam Negeri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 46 Tahun 1976 tanggal 24 Maret 1976.

“Pedoman/Petunjuk Pelaksanaan Sistem Administrasi Manunggal Dibawah Satu Atap dalam pengeluaran STNK, Pembayaran PKB/BBNKB, SWDKLLJ yang dituangkan dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No. 16 Tahun 1977 tanggal 28 Juni 1977

c. 1988-1993

Berdasarkan INBERS, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. INS/03/X/1988, No. 5/IMK.013/1988, No. 13A Tahun 1988 dilakukan penyederhanaan dokumen yaitu Formulir permohonan/pendaftaran STNK/Pajak/SWDKLLJ digabung jadi satu.

Tanda Pelunasan Pembayaran SWDKLLJ PT Jasa Raharja (Persero) yang tercantum dalam STNK/STCK berlaku sebagai pengganti polis Asuransi (sertifikat)

d. 1993-1999

Diberlakukan revisi masa berlaku STNK dan TNKB dari 1 tahun menjadi 5 tahun namun setiap tahunnya melakukan pengesahan STNK berdasarkan INBERS Panglima Angkatan Bersenjata, Menkeu & Mendagri No. INS/02/II/1993, No. 01/IMK.01/1993, No.2A Tahun 1993. Mekanisme Perpanjangan STNK dibentuk 5 pokja (loket) untuk pelayanan.

e. 1999 s.d. Sekarang

Berdasarkan INBERS Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. INS/03/M/X/1999, No. 6/IMK.014/1999, No. 29 Tahun 1999 menetapkan penyempurnaan dan penyederhanaan sistem operasi pelayanan dari 5loket menjadi 2 loket.

- Pembayaran SWDKLLJ yang tertera pada SKPD berfungsi sebagai pengganti polis asuransi (sertifikat).
- Tanda Pelunasan dan Pengesahan digabung dengan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) yang telah divalidasi cash register sebagai tanda bukti pembayaran. (<https://id.wikipedia.org>)

C. LOYALITAS KERJA

C.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Poerwadarminta (2008), loyalitas diartikan dengan kesetiaan, kepercayaan dan pengabdian yang diberikan kepada seseorang atau untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. organisasi yang didalamnya mempunyai rasa tanggung jawab dan cinta untuk memberikan perlakuan dan berusaha memberikan pelayanan yang baik.

Menurut Agustini (dalam Pradana, 2015) loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaanya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Menurut Fathoni (2006), loyalitas adalah usaha seorang karyawan untuk membela organisasi guna untuk menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif dalam perusahaannya. Hasibuan (2001) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi.

Saydam (2014) menyatakan bahwa loyalitas kerja terdiri dari 4 aspek, yang pertama ketaatan atau kepatuhan, ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan. Bertanggung jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Pengabdian, pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan. Kejujuran, kejujuran merupakan keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan

Wan (2013) loyalitas kerja merupakan hasil dari kepuasan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri terhadap perusahaan tempat ia tersebut bekerja sehingga menimbulkan keterikatan psikologis antara pegawai dan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah rasa cinta sepenuhnya seorang karyawan terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja.

C.2. Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Strees dan Porter (dalam Anzani, 2015) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi empat faktor yaitu :

- a. Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki.
- b. Karakteristik pekerjaan meliputi, tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi social, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik design perusahaan menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat terlihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsetaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.
- d. Pengalaman yaitu pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap sikap positif terhadap rasa aman.

Menurut Jusuf (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Faktor Rasional, menyangkut hal-hal yang bias dijelaskan secara logis seperti gaji, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 2) Faktor emosional, menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3) Faktor Kepribadian, menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Brown, dkk., (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah:

a. Fairness

Fairness atau keadilan merupakan keadilan dalam penggajian sesuai dengan ketetapan yang berlaku, penilaian kinerja, dan keadilan dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan.

b. Komunikasi efektif

Komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan yang buruk dalam organisasi akan berdampak pada ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, komunikasi, dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi.

c. Pengembangan karir dan sistem penggajian

Pengembangan karir serta sistem penggajian dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. pengembangan kariernya dan sistem penggajian dianggap karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan tempatnya bekerja kepada dirinya. Perusahaan yang tidak memberikan promosi jabatan dan memiliki sistem penggajian yang buruk membuat karyawan memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

d. Hubungan baik

Loyalitas kerja juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang senang terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pun cenderung memiliki perasaan enggan untuk pindah profesi atau pindah dari perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian faktor-faktor loyalitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah fairness, komunikasi efektif, pengembangan karir dan sistem penggajian, hubungan baik, dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini, peneliti memilih faktor kepuasan kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi loyalitas kerja

C.3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan menurut Saydam (dalam Anzani, 2015)

yaitu :

a. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

b. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c. Pengabdian.

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Sedangkan menurut Siswanto (dalam Soegandhi, 2013) yang menyebutkan bahwa aspek-aspek pada loyalitas adalah sebagai berikut :

- 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik *intern* maupun *ektern*.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai. Kesanggupan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya

akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan.

- 3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- 4) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Hubungan antar pribadi, pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan social antara pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, situasi kerja dari sugesti dari teman kerja.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Berdasarkan paparan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari loyalitas adalah ketaatan,, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

C.4. Indikator Loyalitas Karyawan

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

1) Taat peraturan

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

2) Tanggung jawab dalam perusahaan

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

3) Kemauan untuk bekerja sama

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

4) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya pasti mempunyai rasa memiliki yang tinggi untuk perusahaannya tersebut.

Dengan mempunyai rasa memiliki yang tinggi akan menjadikan karyawan

akan lebih bertanggung jawab dan menjaga perusahaannya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

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

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

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

Berdasarkan paparan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari loyalitas karyawan adalah ketaatan,tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan

C.5. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Loyalitas Kerja

Menurut Handoko (dalam Wihcaksono, 2016) adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan
- b. Tidak ingin pindah pekerjaan
- c. Menjaga nama baik perusahaan
- d. Berusaha meningkatkan prestasi kerja
- e. Ikut menciptakan suasana kerja yang nyaman
- f. Jujur
- g. Menghormati pimpinan
- h. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan

Powers (dalam Runtu, 2014), mengemukakan ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja

D. KEPUASAN KERJA

D.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tahapan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja merupakan masalah penting

yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu Sunyoto (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

George (2012) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.

Hasibuan (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Siagian (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

Rahmah (dalam Adrias, 2021) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya.

D.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Andriani;dkk, 2012) antara lain:

1. Pekerjaan adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab
2. Imbalan adalah sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
3. Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
4. Supervisi adalah kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
5. Rekan sekerja adalah seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* Aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

1. *Ability Utilization* yaitu melihat kepuasan kerja melalui kemungkinan untuk menggunakan seluruh kemampuannya.
2. *Achievement* yaitu melihat kepuasan kerja melalui perasaan berhasil ketika melakukan pekerjaannya.
3. *Activity* melihat kepuasan kerja melalui kesediaan untuk selalu terlibat pekerjaan.
4. *Advancement* melihat kepuasan kerja melalui kemungkinan pengembangan (promosi)
5. *Authority* melihat kepuasan kerja melalui kesempatan yang diberikan langsung kepada rekan kerja.
6. *Company Policies* melihat kepuasan kerja melalui rasa puas yang dimiliki terhadap kebijakan perusahaan.
7. *Compensation* melihat kepuasan kerja melalui upah/gaji yang diterima
8. *Co-workers* melihat kepuasan kerja melalui hubungan dengan rekan kerja.
9. *Creativity* melihat kepuasan kerja melalui kemungkinan menggunakan metode kerjanya.
10. *Independence* melihat kepuasan kerja melalui kemungkinan menyelesaikan pekerjaannya sendiri.
11. *Moral Values* melihat kepuasan kerja melalui pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kata batin karyawan.
12. *Recognition* melihat kepuasan kerja melalui pujian yang diterima ketika pekerjaan telah diselesaikan.
13. *Responsibility* melihat kepuasan kerja melalui kebebasan yang diterima untuk menggunakan kepentingan sendiri.

14. *Security* melihat kepuasan kerja melalui keamanan yang diterima dari pekerjaan.
15. *Social Service* melihat kepuasan kerja melalui kesempatan untuk membantu karyawan lain.
16. *Social Status* melihat kepuasan kerja melalui kesempatan untuk diakui dalam komunitas.
17. *Supervision (Human Relations)* melihat kepuasan kerja melalui rasa puas terhadap atasan/pimpinan.
18. *Supervision (Technical)* melihat kepuasan kerja melalui kemampuan pemimpin untuk menangani permasalahan pekerjaan yang timbul.
19. *Variety* melihat kepuasan kerja melalui kemungkinan mengerjakan sesuatu yang telah berlalu.
20. *Working Conditions* melihat kepuasan kerja melalui seluruh aspek dalam lingkungan kerja yang dihadapi.

Dalam penelitian ini aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Andriani;dkk, 2012) yaitu pekerjaan, imbalan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

D.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Mangkunegara (dalam Soegandhi;dkk, 2013) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian, keadilan dan komponen genetik.

D.4. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (2003) antara lain:

a. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Teori yang kemukakan oleh Porter ini mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Adam. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Prinsip dari teori ini adalah bahwa seseorang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas satu situasi adalah dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Ada tiga elemen dari teori keadilan (*equity Theory*) yaitu:

1. *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
2. *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai “hasil” dari pekerjaan.
3. *Comparison person* adalah membandingkan rasio *Input* dan *Out comes* yang dimiliki dengan rasio *Input* dan *Out comes* yang dimiliki oleh orang lain.

c. Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

Tampaknya semua ahli setuju untuk memasukan teori Herzberg dalam pandangan teori kepuasan kerja karyawan. Pemilihan ini disebabkan karena teori Herzberg diturunkan atas pembagian hierarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Maslow membagi kebutuhan manusia berdasarkan hierarki dari kebutuhan yang paling rendah ke kebutuhan yang paling tinggi.

Kebutuhan manusia versi Maslow pertingkatan adalah: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pembagian dua buah atas dan bawah itu membuat teori Herzberg dikenal orang sebagai *two factor theory* atau *motivator hygiene theory*. Kebutuhan tingkat atas pada teori Herzberg yang diturunkan dari Maslow adalah penghargaan dan aktualisasi diri yang disebut sebagai *motivator*, sedangkan kebutuhan yang lain digolongkan menjadi kebutuhan bawah yang disebut sebagai *hygiene factor*.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa teori-teori dalam kepuasan kerja antara lain : Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory), Teori Keadilan (Equity Theory), dan Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory)

E. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan emosi antara perusahaan dan karyawan. Setiap perusahaan mempunyai goal yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas dapat menuntun perusahaan mencapai visi dan misi yang dimiliki perusahaan dengan efektif. Keterkaitan karyawan dengan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Perusahaan tidak dapat berjalan jika tidak memiliki karyawan didalamnya. Dengan keterkaitan ini perusahaan harus memikirkan kepuasan kerja dari karyawannya. Perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Silverthorn, 2004). Menurut Gupta, Bennet, Moss, (2013) karyawan yang memiliki kepuasan kerja di dalam

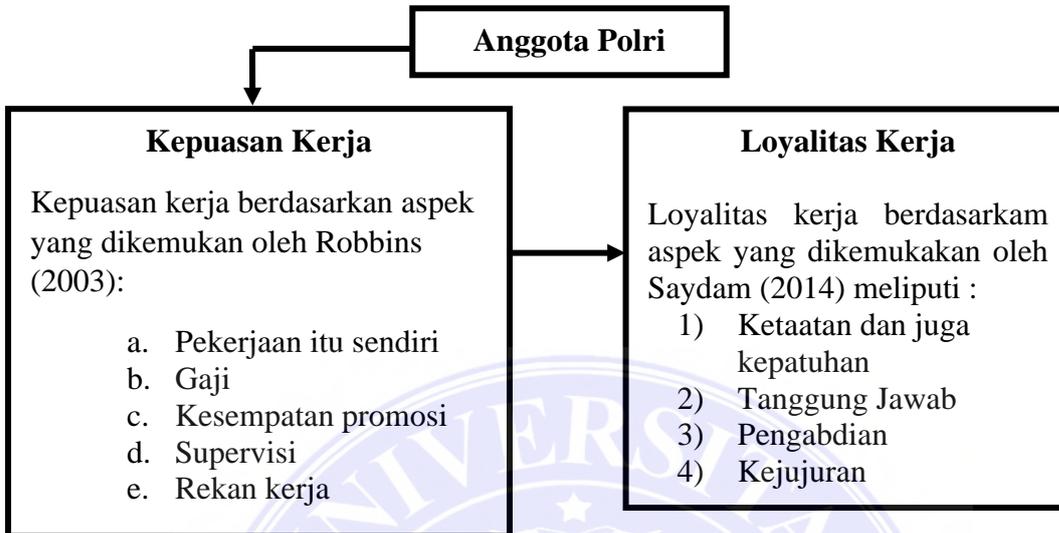
perusahaan berdampak positif terhadap rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan yang mempunyai perasaan memiliki perusahaan secara tidak langsung memiliki komitmen dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan yang membuat dirinya bertahan didalam perusahaan (Allen & Meyer, 1996; Saeed, Waseem, Sikander & Rizwan, 2014). Rasa bertanggung jawab ini memunculkan keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan (Wan, 2013). Keterikatan psikologis ini membuat karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan. Menurut Wan (2013) loyalitas merupakan sebuah keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

Uraian di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Abraham, 2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan dengan hasil uji korelasi menggunakan *Spearman Rank* menunjukkan angka $p = 0,705$ dan $p\text{-value} = 0.000$. hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian tinggi dan rendahnya kepuasan kerja karyawan perusahaan X akan memberikan hubungan positif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristoforus (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat loyalitas pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah tingkat loyalitas pada karyawan. Penelitian

yang dilakukan oleh putri (2013) juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja pada Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja pada Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Dalam penelitian ini, maksud dari korelasi tersebut adalah melihat seberapa besar pengaruh dari kepuasan kerja (variabel X) terhadap loyalitas kerja (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesa penelitian, maka variabel-variabel penelitian perlu diidentifikasi. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

Variabel terikat (Y) : Loyalitas Kerja

Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan konsep-konsep teori yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan sebuah definisi operasional. Definisi operasional merupakan suatu petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam penelitian, seseorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dapat diketahui baik dan buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya.

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah rasa cinta sepenuhnya seorang karyawan terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2003). Populasi didefinisikan sebagai kelompok dimana peneliti akan menggeneralisasikan hasil penelitiannya (Gay dalam Siregar, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumater Utara yang berjumlah sebanyak 122orang.

2. Sampel

Sampel adalah seberapa kecil atau cuplikan yang ditarik dari populasi (Ferguson dalam Siregar, 2010). Penulis menetapkan anggota Polri yang bertugas di Samsat Sumatera Utara sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 50 orang. Hal ini juga didasarkan pada pendapat Guilford dan Fruchter (dalam Siregar, 2010) bahwa jumlah sampel penelitian minimal adalah 30 orang.

E. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Hadi (dalam Siregar, 2010), dalam *purposive sampling* pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Karakteristik atau ciri-ciri umum dari sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut :

- a. Subyek adalah anggota Polri dengan rentang usia 25 – 50 tahun.
- b. Subyek adalah anggota Polri yang telah bekerja dengan rentang waktu minimal 5 tahun di kantor Ssamsat Sumatera Utara. Dengan asumsi bahwa dengan masa kerja tersebut subyek sudah dapat beradaptasi dengan iklim dan budaya organisasi, punya hubungan dekat dengan rekan kerjanya, memiliki prestasi kerja, serta mengalami tekanan-tekanan di dalam organisasi.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2002) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu :

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2000).

Dalam penelitian ini digunakan dua skala ukur yaitu skala loyalitas kerja dan skala kepuasan kerja. Skala Loyalitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Saydam (2014) meliputi Ketaatan dan juga kepatuhan, Tanggung Jawab, Pengabdian dan Kejujuran. Sedangkan skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2003) meliputi Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Supervisi dan Rekan kerja.

Skala tersebut disusun berdasarkan model skala Likert. Pernyataan yang terdapat dalam skala ini mempunyai sifat *favourable* (menyatakan kesetujuan) dan *unfavourable* (menyatakan ketidaksetujuan). Penilaian untuk item yang *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), 3 untuk jawaban setuju (S), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sementara untuk item *unfavourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), 2 untuk jawaban setuju (S) dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas alat ukur dalam suatu penelitian sangat diperlukan karena melalui validitas dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya.

Teknik yang digunakan untuk menguji alat ukur, dalam hal ini angket menggunakan teknik analisa *product moment* dari Pearson dengan rumus:

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total skor subjek dari seluruh butir)

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap x dengan setiap y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap – tiap subjek

$\sum y$ = Jumlah skor total butir tiap – tiap subjek.

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek yang diteliti

Adapun alasan peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* dalam menguji validitas butir yang digunakan adalah karena peneliti ingin melihat korelasi antara dua variabel.

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Koefisien r setelah dikorelasi
 r_{xy} = Koefisien r sebelum dikorelasi
 SD_x = Standar Deviasi skor butir
 SD_y = Standar deviasi skor total
 2 = Bilangan konstanta
 3

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (dalam Siregar, 2010), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi.

Analisis reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah teknik *Anava Hoyt* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = 1 - \frac{Mke}{Mks}$$

Keterangan :

- r_i : Indeks reliabilitas
 1 : Bilangan konstanta

Mke : Mean kuadrat kesalahan

Mks : Mean kuadrat antar subjek

H. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dalam menganalisa data. Pemilihan model statistik yang digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian yang berdasarkan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variabel penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah *Product Moment* karena akan meneliti hubungan antar dua variabel. Variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja dengan Loyalitas Kerja sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Rumus Product Moment:

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total skor subjek dari seluruh butir)

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap x dengan setiap y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap – tiap subjek

$\sum y$ = Jumlah skor total butir tiap – tiap subjek.

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek yang diteliti

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisa Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu:

1. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linear yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Semua data penelitian dilakukan dengan cara komputerisasi.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir berikut berisikan hasil dan masukan dari finishing yang disimpulkan dari kajian riset ini. di bagian awal akan di deklarasikan kesimpulan

dari penulis dan di bagian selanjutnya agar dikemukakan masukan yang mungkin bisa dipakai untuk para pihak yang terkait.

A. Kesimpulan

Melalui data hasil analisa data yang diperoleh maka beberapa hal yang bisa digagaskan dari peneliti yaitu adalah :

1. Dari simpulan perhitungan korelasi dengan menggunakan Analisa Metode Korelasi *Product Moment*, terdapat bahwa hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja , dimana $R_{xy} = 0,647$; $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin baik loyalitas kinerja yang akan diberikan.
2. Hubungan antar nilai terikat dengan nilai bebas dari Determin (R^2) yaitu bernilai $R^2 = 0,418$. Hasil berikut memperlihatkan bahwa loyalitas kinerja dipengaruhi dari kepuasan kinerja sebesar 41,8%. loyalitas kerja ada terhubung positif antar kepuasan kinerja dengan Hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima dengan keterangan Anggota Polri yang Bertugas di Samsat Sumatera Utara memiliki kepuasan kinerja tinggi dengan tingginya totalitas kinerja.
3. Hal tersebut juga dapat dilihat dari kategori yang didapat melauai gabungan empirik Kepausan kinerja sebesar 73.30, sedangkan rata-rata hipotetiknya sebesar 50 dengan SD 5.776, kemudian rata-rata empirik loyalitas kerja sebesar 76.24 sedangkan rata-rata hipotetiknya sebesar 50 dengan SD 3.931.

B. Saran

Pada paparan kesimpulan di atas, penulis bisa memberikan point-point masukan serta saran berikut antaranya :

1. Kepolisian Republik Indonesia dan Samsat Sumatera Utara

Untuk Kepolisian Republik Indonesia dan Samsat Sumatera Utara agar selalu menjaga dan mempertahankan kepuasan kerja para personilnya agar loyalitas kerja para personil tetap terjaga sehingga dapat selalu memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat baik dalam pengurusan surat-surat kendaraan maupun pelayanan yang lainnya.

2. Subjek Penelitian

Untuk para Anggota Kepolisian Republik Indonesia yang bertugas di Samsat Sumatera Utara, diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah ada sehingga loyalitas kepada instansi tempat para anggota Polri bertugas akan tetap terjaga dan memberikan kepada masyarakat secara maksimal pelayanan polri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi kelanjutan riset ini diharapkan bisa menambah variable lainnya agar dapat mengungkap kasus lainnya dalam Anggota Polri baik yang bertugas di Samsat di Sumatera Utara ataupun di lokasi daerah lainnya



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Kepada PT. Kospermindo di Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1996. *Affective, continuance, and normative commitment to the organization; An examination of construct validity*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Anzani. 2015. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Di RSUD Kabupaten Padang Pariaman*. Jurnal Psikologi. Padang : Universitas Putra Indonesia.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Brown, Sarah. et al. 2011. "Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty". IZA discussion no. 5447
- Chang, C.C., Chiu, C. M., & Chen, C. A. 2010. *The Effect of TQM Practices on Employee Satisfaction and Loyalty in Government*. *Total Quality Management and Business Excellence*,
- Chaplin, James P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*
- Pradana, R & Rini Nurhaeni. 2015. *Analisis pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan lingkungan kerja non fisik Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Indonesia Kota Semarang)*. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*. Volume4, Nomor 4, Tahun 2015 ,Halaman 1-12.
- Rachmawati, I. 2000. *Hubungan Antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB)*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). *The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment*. International Journal of Learning & Development
- Saydam, Gauzali, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan. Jakarta.
- Sembiring, J. J. (2010). *Smart HRD: perusahaan tenang karyawan senang*. Jakarta: Visimedia.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Abdul Manan. (2010). *Hubungan Antara Outcome-Expectancy Dengan Motivasi Kerja Anggota Polantas Polres Metro Tangerang*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Siswanto. (1989). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar baru.
- Soetjipto, B. W. (2008). *HR Excellence 2007: Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New Jersey: W
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York; McGraw-Hill.
- Sujarweni, V.W. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru
- Tim Pengelola Mata Kuliah Seminar. (Tanpa Tahun). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.
- Wan, H. L. 2013. *Employee loyalty at the workplace; the impact of japanaese style of human resource management*. Inernational journal of applied hrm
- Wihcaksono, Febry Ramadhana. 2016. *Studi Identifikasi Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Persero Tbk*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Medan.



Lampiran A
Skala

I. DATA IDENTITAS DIRI

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian di samsat :

Lama Berdinas di Samsat :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari angket dan berilah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.
2. Berikan jawaban Anda dengan memberikan checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
 - a. SS = Sangat Sesuai
 - b. S = Sesuai
 - c. TS = Tidak Sesuai
 - d. STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu taat pada peraturan perusahaan	√			

Jawablah dengan jujur pernyataan dalam angket dan pastikan semua jawaban terisi

4. Anda tidak perlu cemas atau malu untuk memberikan jawaban, karena apapun yang Anda isi pada lembar jawaban dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh pada nama baik atau menyangkut pekerjaan Anda di Instansi.

LOYALITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu taat pada peraturan yang ditetapkan				
2	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan kepada saya				
3	Alasan saya tetap bertahan di samsat karena pengabdian pada instansi saya				
4	Saya selalu jujur dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan				
5	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
7	Saya akan tetap bekerja dengan baik walaupun instansi saya mengalami perubahan pimpinan.				
8	Saya akan melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila saya di bayar lebih				
9	Saya sanggup melaksanakan segala peraturan yang berlaku				
10	Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan				
11	Saya tidak bersedia dipindahkan ke departemen lain				
12	Saya suka memuji instansi ini dikala mengobrol dengan orang lain				
13	Saya selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat				
14	Jika saya melakukan kesalahan saya akan saya akan menyalahkan departemen lain				
15	Saya akan memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi				
16	Saya merasa bosan dengan pekerjaan di instansi ini				
17	Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja tidak baik				
18	Saya tetap santai ketika target yang ditetapkan tidak bisa saya penuhi				
19	Saya akan marah kepada atasan apabila atasan memberikan tugas di luar kemampuan saya				
20	Saya membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan				

XX

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/6/22

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan sistem kerja yang diterapkan				
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki				
3	Kesempatan promosi jabatan di institusi ini sangat kecil peluangnya.				
4	Saya merasa puas jika atasan memberikan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan.				
5	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja tidak terpenuhi				
6	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya.				
8	Saya sudah puas dengan posisi saya saat ini.				
9	Atasan saya kurang memperhatikan kenyamanan kerja anggotanya				
10	Menurut saya, dalam menyelesaikan tugas saya tidak perlu bantuan dari rekan kerja.				
11	Menurut saya sistem kerja yang diterapkan terlalu kaku.				
12	Tidak ada tunjangan lain selain gaji, membuat saya hanya bekerja sekedarnya				
13	Saya sudah puas dengan posisi saya saat ini.				
14	Saya senang atasan mengupayakan sarana pekerjaan agar anggotanya lancar dalam menjalankan pekerjaan				
15	Saya senang karena sesama anggota saling memberi dukungan.				
16	Saya merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan.				
17	Saya masih membutuhkan tunjangan selain gaji pokok.				
18	Lamanya masa untuk naik pangkat, membuat saya kurang bergairah dalam bekerja.				
19	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas				
20	saya merasa puas jika dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				



Lampiran B
Hasil Skoring Skala

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	Hasil Skoring Skala Loyalitas Kerja																					
2																						
3	Subjek	Skor Pernyataan																			Total	
4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	70
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
10	6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	75
11	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
12	8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	68
13	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	10	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	73
15	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	75
17	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
19	15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
20	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
21	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
23	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
24	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	24	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	69
29	25	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	72
30	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
31	27	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	71
32	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
33	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	65
34	30	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	73
35	31	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	74
36	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
37	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
38	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
39	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	78
40	36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
41	37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
42	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
43	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
44	40	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	71
45	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
46	42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	68
47	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
49	45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	68
50	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
51	47	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	72
52	48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
53	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
54	50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
1	Hasil Skoring Skala Kepuasan Kerja																						
2																							
3	Subjek	Skor Pernyataan																				Total	
4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
5	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	70	
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
7	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	63	
8	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	70
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	77
10	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
12	8	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	63
13	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	78
14	10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	65
15	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	63
17	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	78
18	14	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	70
19	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
20	16	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	73
21	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
23	19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	73
24	20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	63
25	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
26	22	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	68
27	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
28	24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	68
29	25	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
30	26	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	74
31	27	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	68
32	28	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	74
33	29	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	68
34	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	77
35	31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77
36	32	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
37	33	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
38	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
39	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
40	36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	65
41	37	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
42	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
43	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
44	40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	73
45	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
46	42	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	65
47	43	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	75
48	44	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	75
49	45	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	65
50	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
51	47	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	73
52	48	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	70
53	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
54	50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	70



RELIABILITY

```

/VARIABLES=Loyal1 loyal2 loyal3 loyal4 loyal5 loyal6 loyal7 loyal8 loyal9 loyal10 loyal11 loyal12
loyal13 loyal14 loyal15 loyal16 loyal17 loyal18 loyal19 loyal20
/SCALE('Loyalitas_Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	03-DEC-2021 11:04:50	
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Loyal1 loyal2 loyal3 loyal4 loyal5 loyal6 loyal7 loyal8 loyal9 loyal10 loyal11 loyal12 loyal13 loyal14 loyal15 loyal16 loyal17 loyal18 loyal19 loyal20 /SCALE('Loyalitas_Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: Loyalitas_Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Loyal1	72.40	17.755	.452	.882
loyal2	72.44	17.517	.455	.881
loyal3	72.48	16.785	.643	.876
loyal4	72.44	17.476	.471	.881
loyal5	72.48	16.826	.629	.876
loyal6	72.46	17.070	.581	.878
loyal7	72.50	17.602	.345	.885
loyal8	72.56	17.190	.419	.883
loyal9	72.52	16.663	.621	.876
loyal10	72.48	17.765	.312	.885
loyal11	72.60	17.143	.406	.884
loyal12	72.46	17.478	.435	.882
loyal13	72.58	16.534	.595	.877
loyal14	72.50	17.112	.502	.880
loyal15	72.48	16.826	.629	.876
loyal16	72.52	16.704	.608	.876
loyal17	72.52	17.193	.453	.881
loyal18	72.50	17.153	.489	.880
loyal19	72.64	17.256	.357	.886
loyal20	72.52	16.704	.608	.876

RELIABILITY

```

/VARIABLES=kepuasan1 kepuasan2 kepuasan3 kepuasan4 kepuasan5 kepuasan6 kepuasan7 kepuasan8
kepuasan9 kepuasan10 kepuasan11 kepuasan12 kepuasan13 kepuasan14 kepuasan15 kepuasan16 kepuasan17
kepuasan18 kepuasan19 kepuasan20
/SCALE('Kepuasan_Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	03-DEC-2021 11:05:21	
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=kepuasan1 kepuasan2 kepuasan3 kepuasan4 kepuasan5 kepuasan6 kepuasan7 kepuasan8 kepuasan9 kepuasan10 kepuasan11 kepuasan12 kepuasan13 kepuasan14 kepuasan15 kepuasan16 kepuasan17 kepuasan18 kepuasan19 kepuasan20 /SCALE('Kepuasan_Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: Kepuasan_Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepuasan1	69.64	29.378	.723	.898
kepuasan2	69.68	29.242	.731	.898
kepuasan3	69.56	30.986	.326	.910
kepuasan4	69.68	29.079	.764	.897
kepuasan5	69.54	31.396	.292	.910
kepuasan6	69.68	29.202	.739	.898
kepuasan7	69.72	29.389	.688	.899
kepuasan8	69.82	29.130	.729	.898
kepuasan9	69.64	29.419	.715	.899
kepuasan10	69.56	30.700	.501	.904
kepuasan11	69.52	31.112	.443	.905
kepuasan12	69.58	29.963	.642	.901
kepuasan13	69.54	32.539	.328	.912
kepuasan14	69.74	29.992	.567	.902
kepuasan15	69.60	30.571	.502	.904
kepuasan16	69.72	29.389	.688	.899
kepuasan17	69.70	31.235	.339	.908
kepuasan18	69.72	29.185	.728	.898
kepuasan19	69.52	30.949	.480	.905
kepuasan20	69.54	32.172	.404	.911



Lampiran D
Uji Linieritas

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kepuasan_kerja
/METHOD=ENTER Loyalitas_kerja.
    
```

Regression

Notes

Output Created		03-DEC-2021 22:35:09
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kepuasan_kerja /METHOD=ENTER Loyalitas_kerja.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	4048 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change
1	.647 ^a	.418	.406	4.451	.418

a. Predictors: (Constant), Loyalitas_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.559	1	683.559	34.504	.000 ^b
	Residual	950.941	48	19.811		
	Total	1634.500	49			

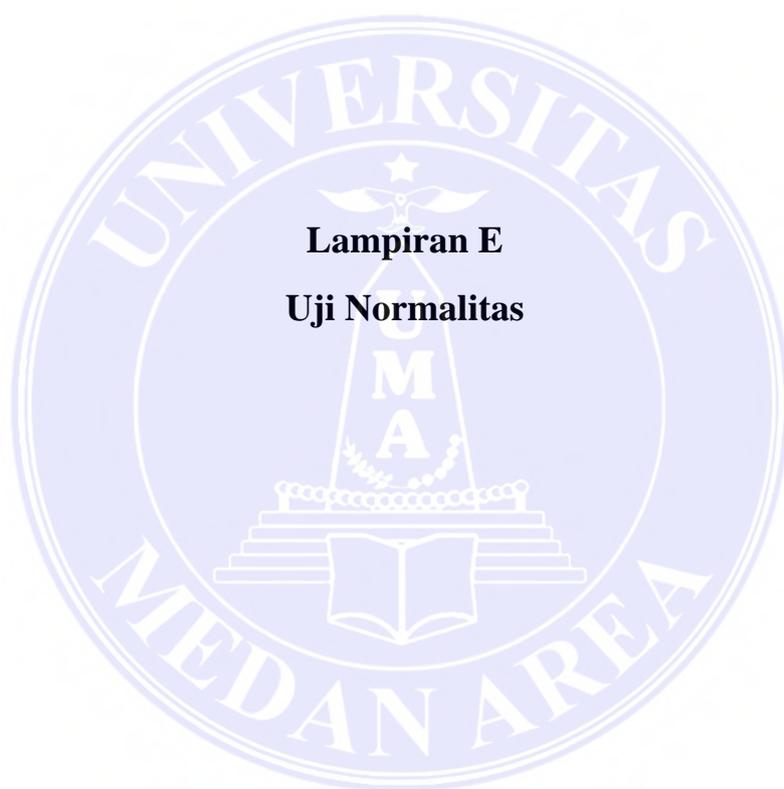
a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.858	12.349		.070	.945
	Loyalitas_kerja	.950	.162	.647	5.874	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Loyalitas_kerja Kepuasan_kerja

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		03-DEC-2021 11:06:51
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Loyalitas_kerja Kepuasan_kerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Loyalitas_kerja	50	76.24	3.931	67	80
Kepuasan_kerja	50	73.30	5.776	63	80

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas_kerja	Kepuasan_kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76.24	73.30
	Std. Deviation	3.931	5.776
Most Extreme Differences	Absolute	.313	.459
	Positive	.169	.123
	Negative	-.313	-.459
Test Statistic		.313	.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248 ^c	.139 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

```

EXAMINE VARIABLES=Loyalitas_kerja
/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

Explore

Notes

Output Created	03-DEC-2021 11:07:53	
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.

Syntax	EXAMINE VARIABLES=Loyalitas_kerja /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:02.50
	Elapsed Time	00:00:01.94

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Loyalitas_kerja	50	100.0%	0	0.0%	50

Descriptives

	Statistic	Std. Error
Loyalitas_kerja	Mean	76.24
	95% Confidence Interval for Mean	
	Lower Bound	75.12
	Upper Bound	77.36
	5% Trimmed Mean	76.51
	Median	78.00
	Variance	15.451
	Std. Deviation	3.931
	Minimum	67

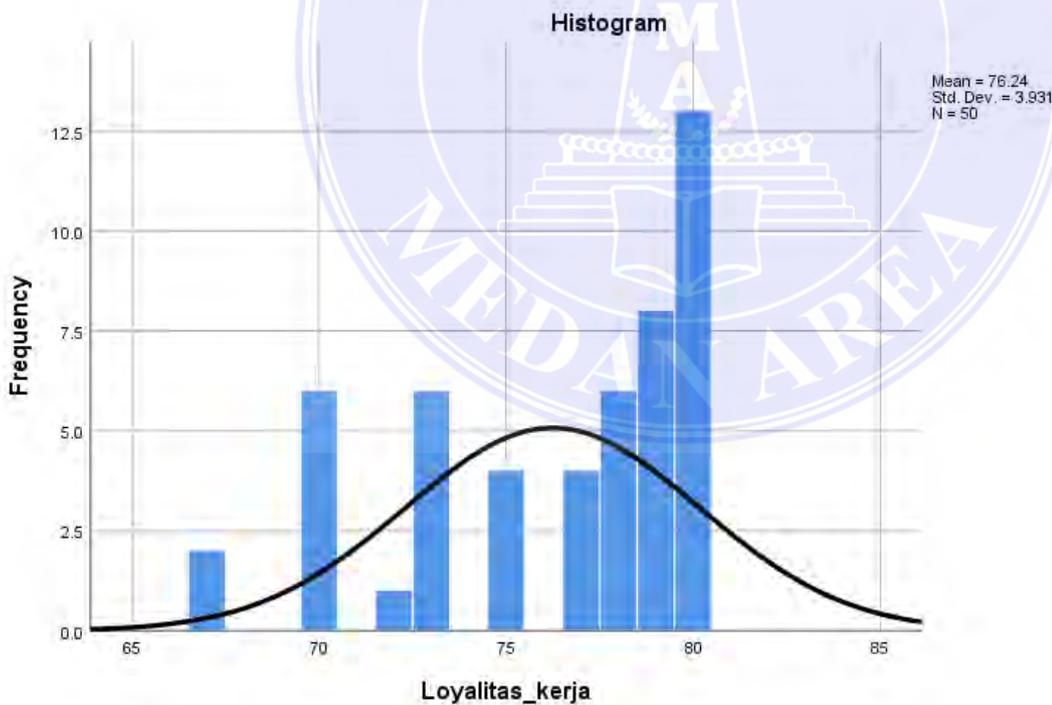
Maximum	80	
Range	13	
Interquartile Range	7	
Skewness	-.850	.337
Kurtosis	-.508	.662

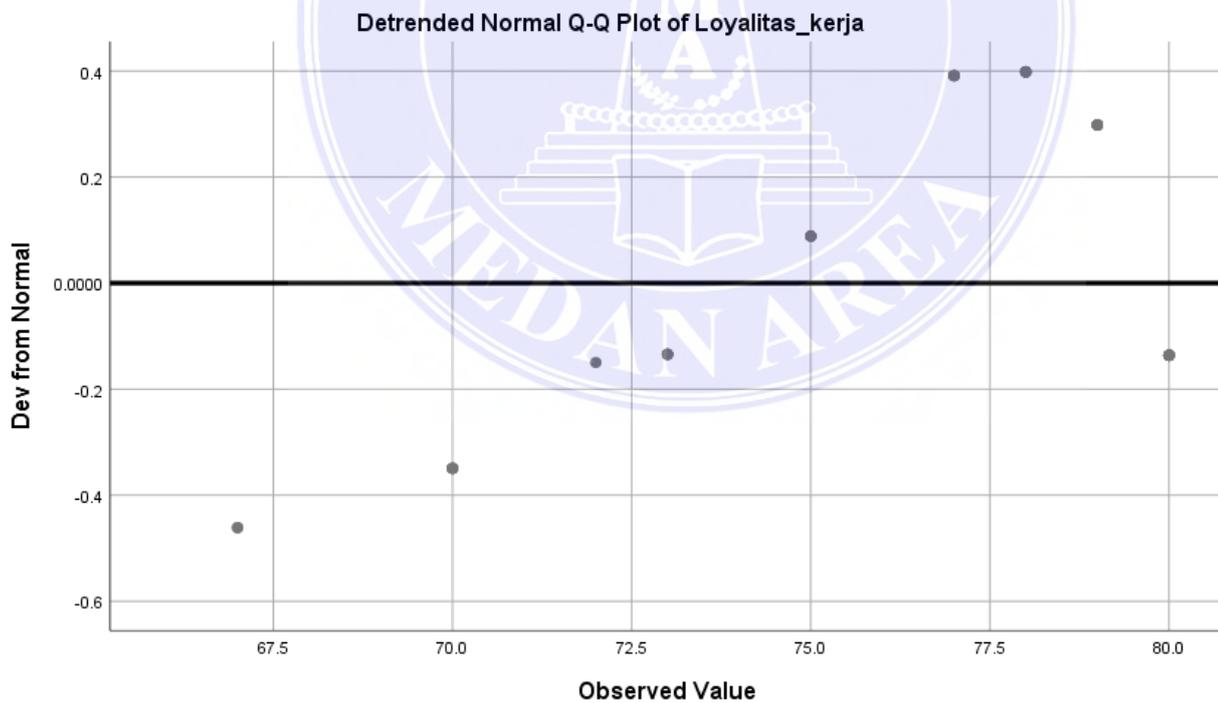
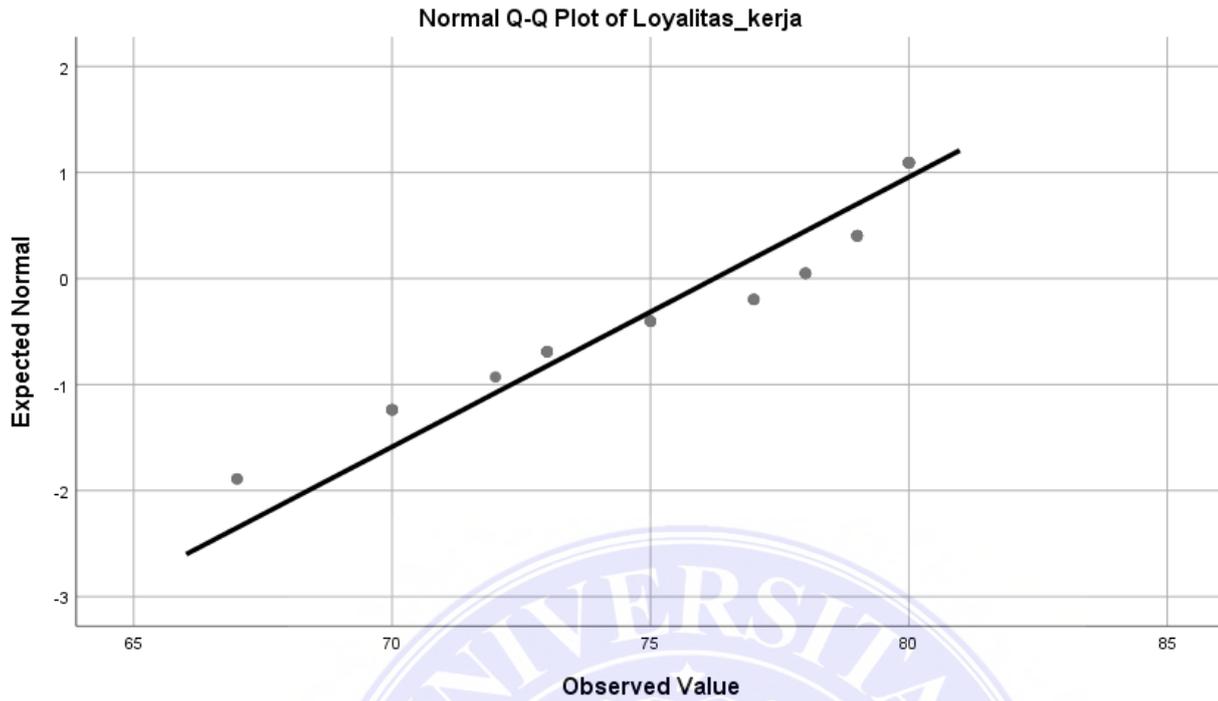
Tests of Normality

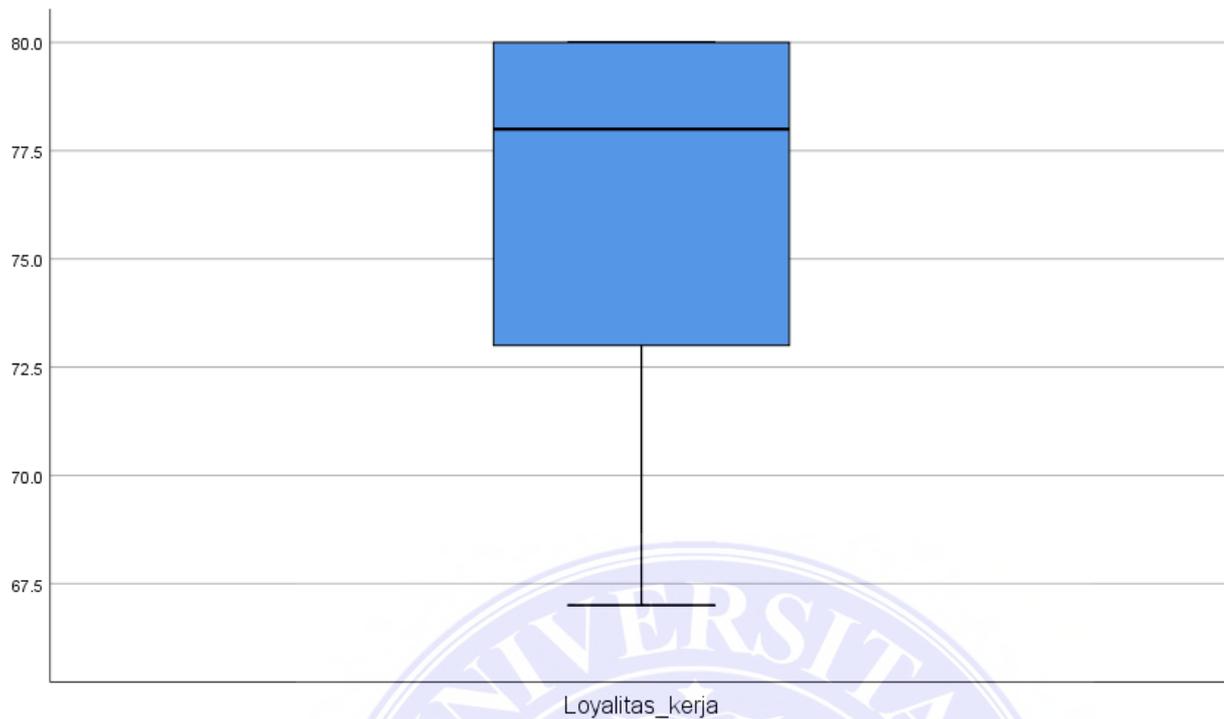
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Loyalitas_kerja	.313	50	.248	.847	50	.492

a. Lilliefors Significance Correction

Loyalitas_kerja







```

EXAMINE VARIABLES=Kepuasan_kerja
/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

Explore

Notes

Output Created		03-DEC-2021 11:09:27
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.

Syntax	EXAMINE VARIABLES=Kepuasan_kerja /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:01.33
	Elapsed Time	00:00:00.71

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan_kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepuasan_kerja	Mean	73.30	.817	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	71.66	
		Upper Bound	74.94	
	5% Trimmed Mean	73.50		
	Median	75.00		
	Variance	33.357		

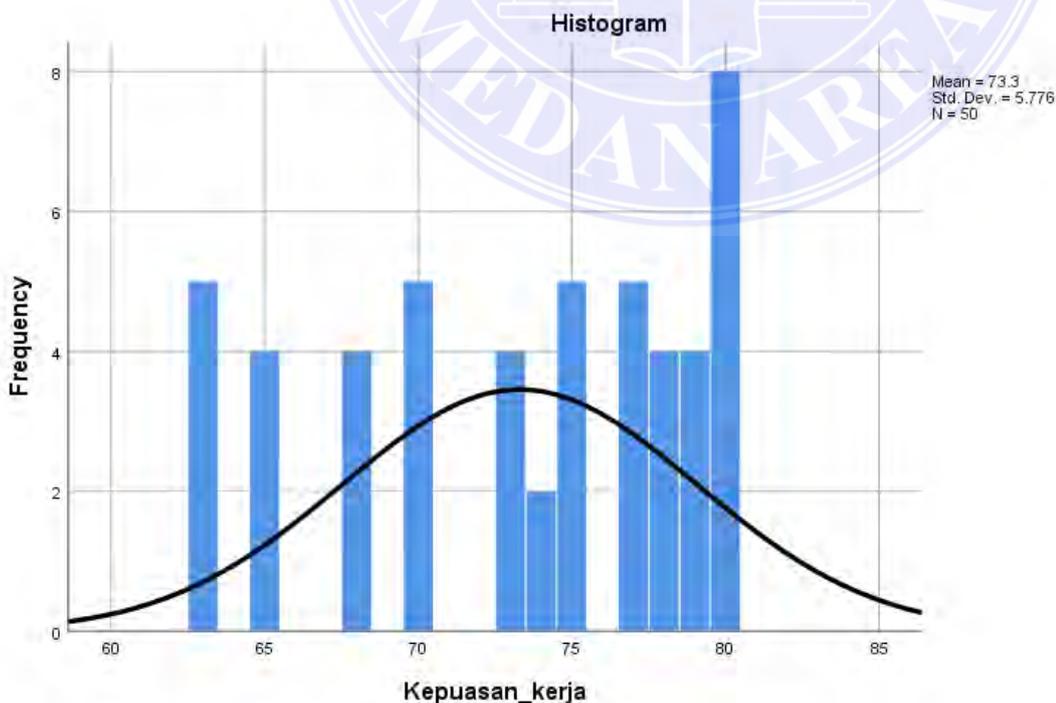
Std. Deviation	5.776	
Minimum	63	
Maximum	80	
Range	17	
Interquartile Range	10	
Skewness	-.517	.337
Kurtosis	-1.072	.662

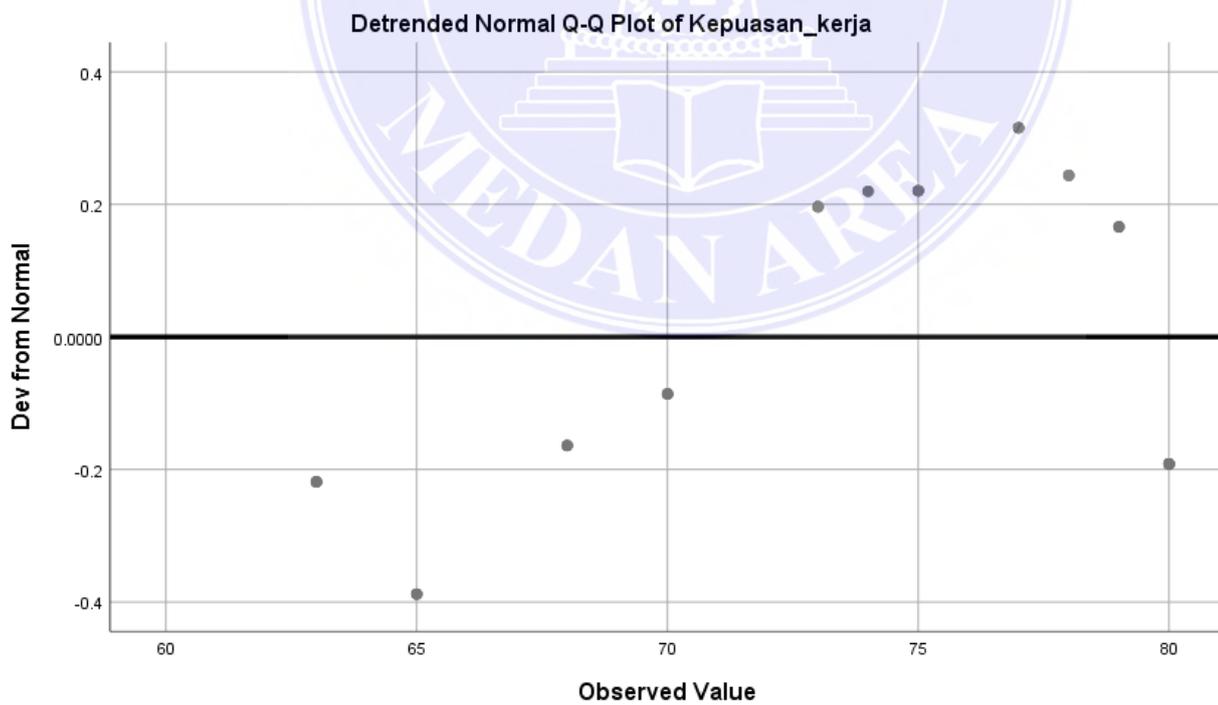
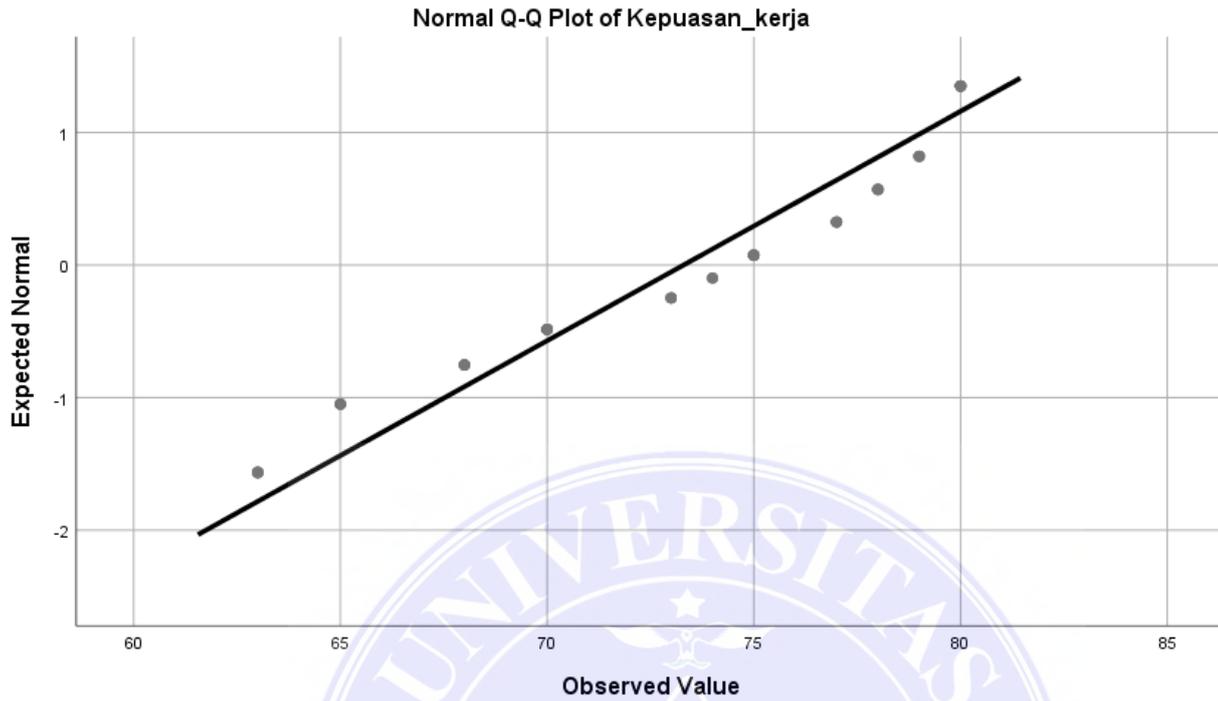
Tests of Normality

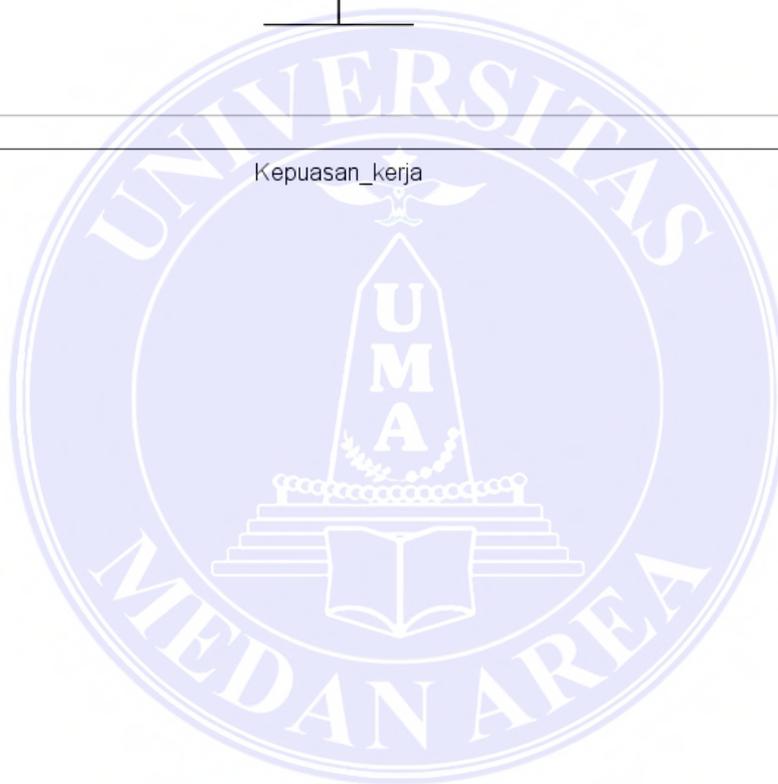
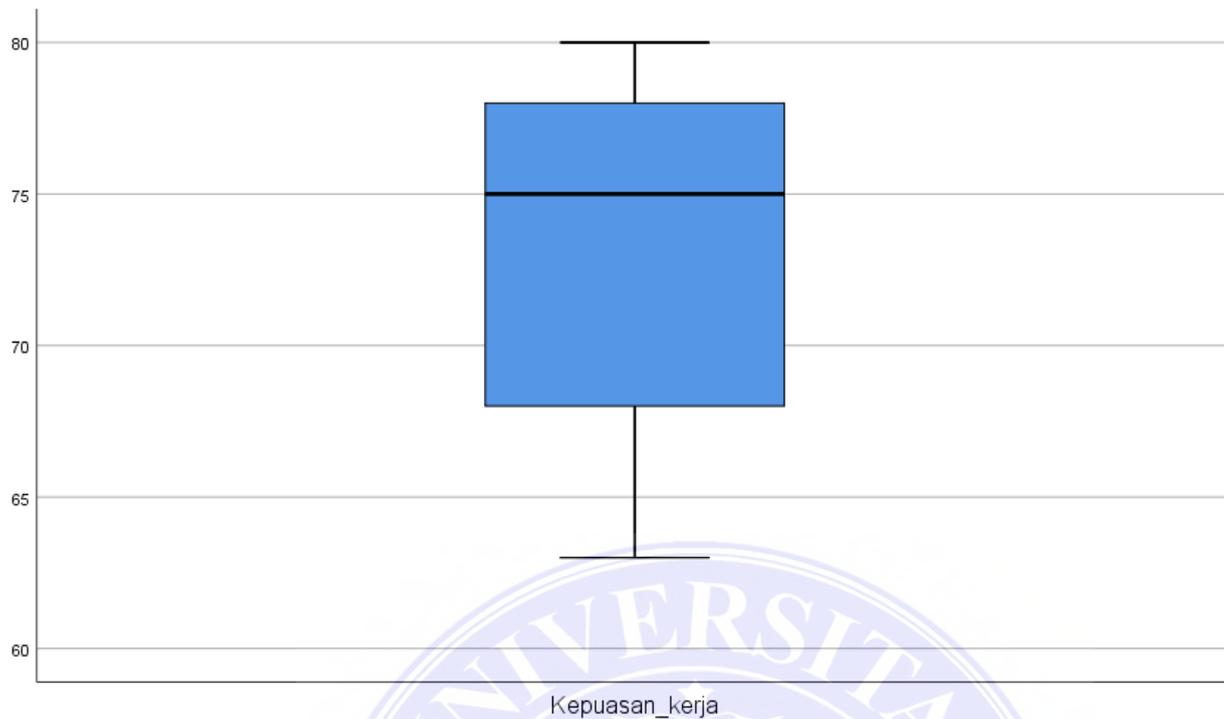
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan_kerja	.459	50	.139	.891	50	.278

a. Lilliefors Significance Correction

Kepuasan_kerja









Lampiran F

Uji Korelasi

CORRELATIONS

/VARIABLES=Loyalitas_kerja Kepuasan_kerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations**Notes**

Output Created		03-DEC-2021 11:27:12
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi Susan revisi\revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Loyalitas_kerja Kepuasan_kerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.04

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas_kerja	76.24	3.931	50
Kepuasan_kerja	73.30	5.776	50

Correlations

		Loyalitas_kerja	Kepuasan_kerja
Loyalitas_kerja	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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



LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN