

GAMBARAN LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA ADVERTISING

SKRIPSI

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

FAJAR SIDDIK

158600216

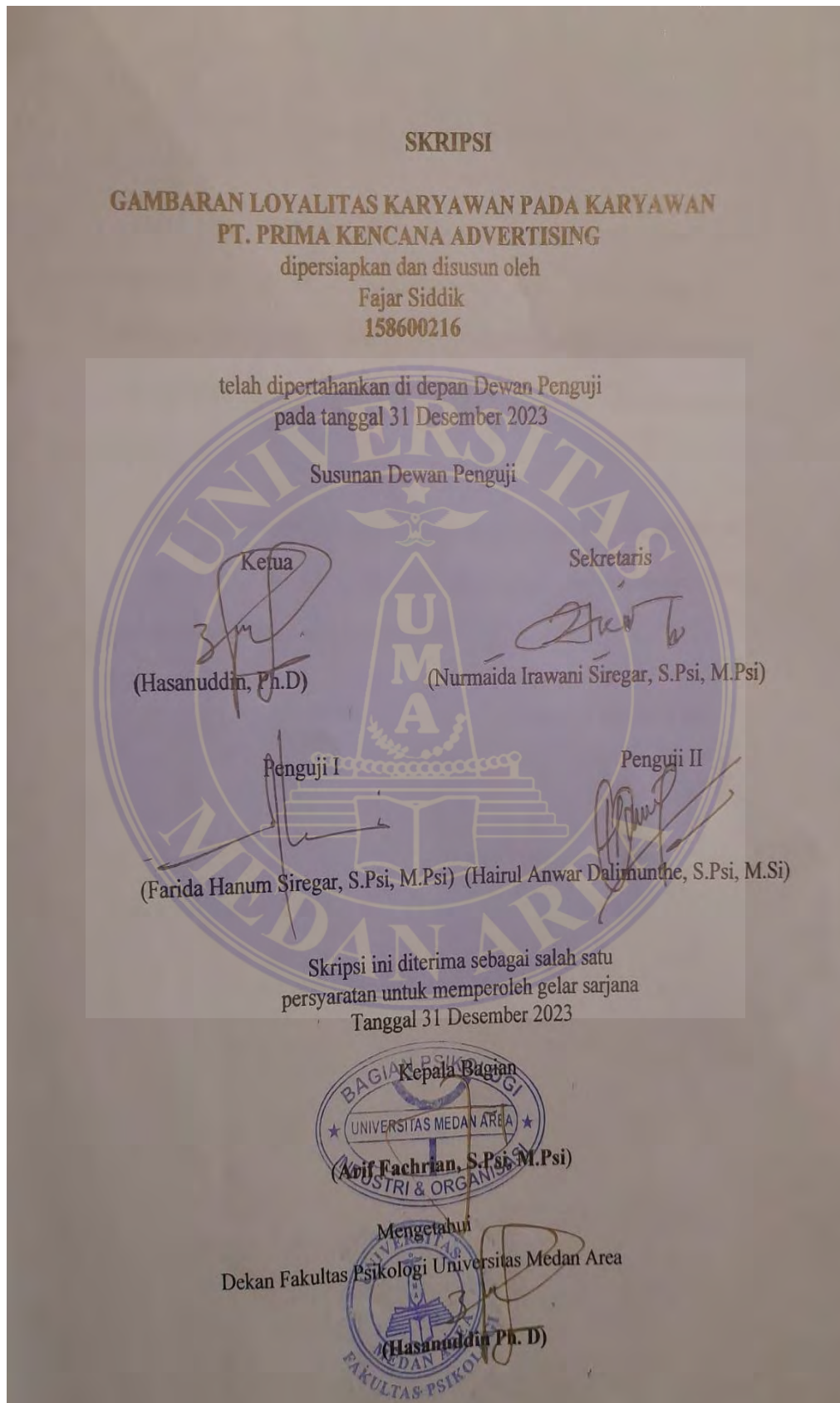


FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 31 Desember 2023



Peneliti

Fajar Siddik

15.860.0216

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Fajar Siddik

NPM : 15.860.0216

Program Studi : Psikologi

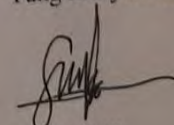
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya berjudul : Gambaran Loyalitas Karyawan PT. Prima Kencana Adv. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan,

Yang menyatakan



Fajar Siddik

15.860.0216

RIWAYAT HIDUP

Nama: FAJAR SIDDIK

Tempat, Tanggal Lahir: Medan, 21-03-1997

Alamat: Jalan karya gg.Ambarsari no.1d

Umur: 26 tahun

Agama: Islam

Jenis kelamin: Laki-Laki

No. Hp: 081276142124

Pendidikan:

1. SD Pertiwi Medan
2. SMP Swasta AL- Ulum Terpadu Medan
3. SMA Swasta AL-Ulum Terpadu



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai. Sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul: **“Gambaran Loyalitas Karyawan PT. Prima Kencana Adv”**, dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Farida hanum siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Hairul Anwar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II skripsi yang juga

telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

6. Hasanudin, Ph.D sebagai ketua sidang dan dekan fakultas psikologi yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
9. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan bang Iwan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Kepada pihak PT. Prima Kencana Adv yang sudah bersedia menerima saya untuk penelitian.
11. Kepada orang tua yang tak terhingga kasih sayangnya bapak Bachriwan dan ibu tersayang Dra.Iriani Lubis yang telah mendidik dan membesarkan serta memberikan kasih sayang yang tidak henti dan doa serta selalu bersemangat dalam memotivasi dan mendukung dalam pendidikan, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat dan nasehat kepada saya.
12. Tak lupa pula saya ucapkan terimakasih kepada Rifki, Dhea, Monica dan teman-teman saya yang lainnya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, telah banyak membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk

itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



GAMBARAN LOYALITAS KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA ADVERTISING

Oleh :

Fajar Siddik

Npm : 158600216

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran loyalitas karyawan di PT. Prima Kencana Adv, skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Kencana Adv dengan total populasi 79 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Loyalitas pada karyawan di PT. Prima Kencana Adv dapat disimpulkan bahwa aspek tertinggi menggambarkan loyalitas karyawan yaitu Ketaatan/kepatuhan dengan kontribusi sebesar 33%. Aspek selanjutnya adalah tanggung jawab sebesar 21%. Aspek ketiga yaitu hubungan antar pribadi sebesar 14 %. Kemudian aspek kesukaan terhadap pekerjaan sebagai aspek keempat sebesar 13%. Aspek lainnya yaitu rasa memiliki sebesar 12%. Dan yang terakhir aspek kemauan bekerja sama sebesar 7%. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa loyalitas karyawan dan pengembangan karir PT. Prima Kencana Adv Medan tergolong cenderung tinggi, yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Kata kunci: gambaran, *karyawan*, *loyalitas*

DESCRIPTION OF EMPLOYEE LOYALTY PT. PRIMA KENCANA ADVERTISING

by

Fajar Siddik

Npm : 158600216

ABSTRACT

This study aims to see the description of employee loyalty at PT. Prima Kencana Adv, the scale used in this study is the Likert scale. Where the subjects in this study were employees of PT. Prima Kencana Adv with a total population of 79 people. The data analysis method used in this research is descriptive research. Based on the results of descriptive analysis Loyalty to employees at PT. Prima Kencana Adv can be concluded that the highest aspect describes employee loyalty, namely obedience/compliance with a contribution of 33%. The next aspect is the responsibility of 21%. The third aspect is interpersonal relations by 14%. Then the aspect of liking work as the fourth aspect is 13%. Another aspect is the sense of belonging by 12%. And the last aspect is the willingness to cooperate by 7%. Based on the results of data analysis, it was found that employee loyalty and career development at PT. Prima Kencana Adv Medan tends to be high, which is in accordance with the phenomena that occur in the field.

Keywords: description, employees, loyalty

DAFTAR ISI

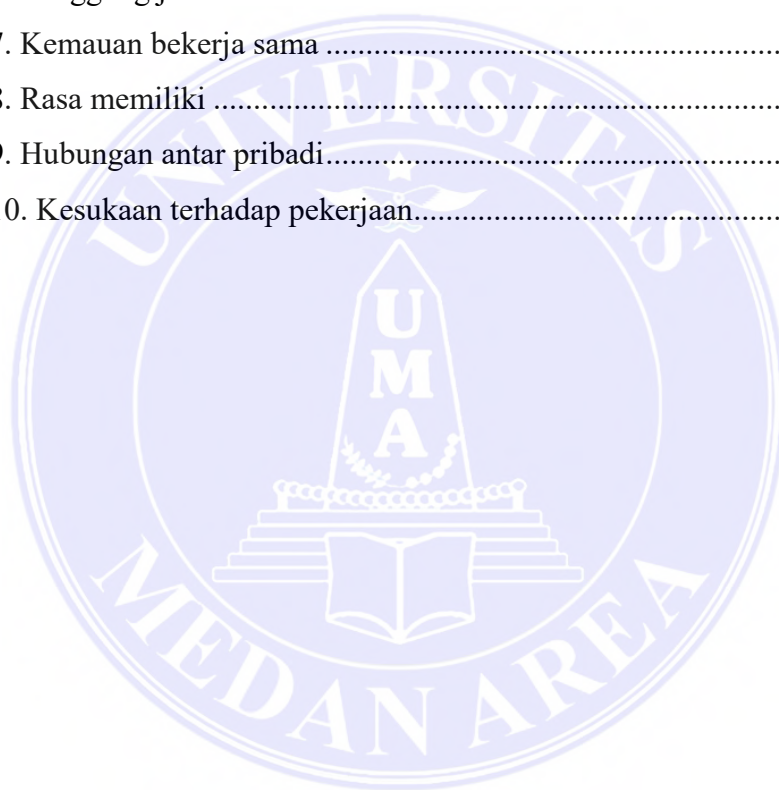
DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Loyalitas Karyawan.....	8
1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	8
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	11
3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	14
4. Jenis – Jenis Loyalitas	17
5. Karakteristik Loyalitas.....	18
B. Karyawan.....	21
C. Gambaran Loyalitas Karyawan	22
D. Kerangka Konseptual	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
D. Subjek Penelitian	26
E. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	26
F. Teknik Pengumpulan Data	27
G. Metode Analisis Data	28
H. Validitas, Analisis Item, Reliabilitas	29

BAB IV PELAKSANAAN,HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ...	31
A. Orientasi Kancan Penelitian	31
B. Pelaksanaan Penelitian	32
C. Pelaksanaan Penelitian	32
D. Analisis Data	34
E. Pembahasan	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Simpulan.....	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49



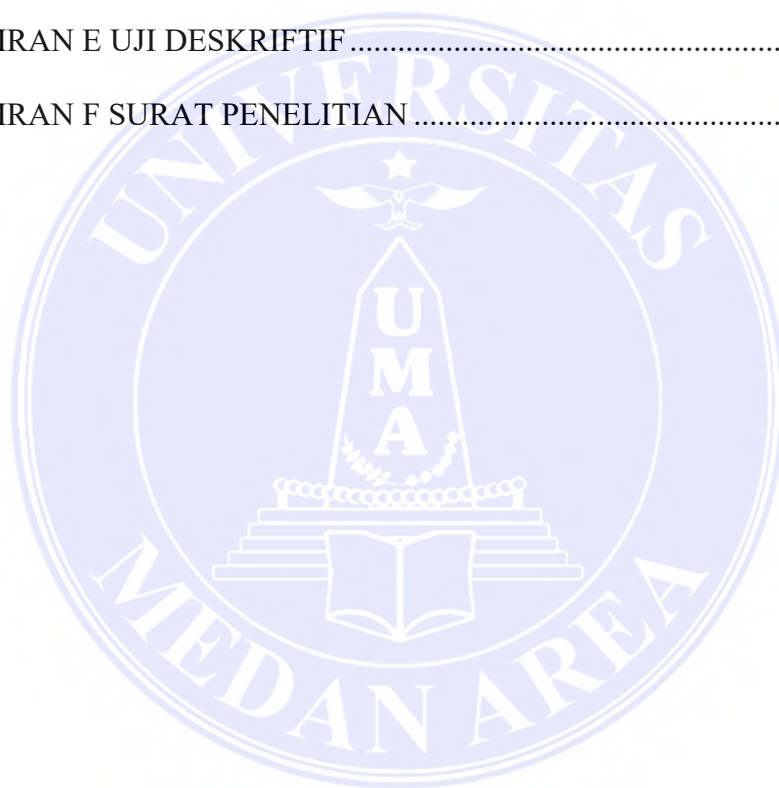
DAFTAR TABEL

Table 1. Distribusi Skala Loyalitas Setelah Uji Validitas.....	34
Table 2. Uji Reliabilitas	35
Table 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	36
Table 4. Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Loyalitas.....	36
Table 5. Ketaatan/ kepatuhan.....	38
Table 6. Tanggung jawab.....	39
Table 7. Kemauan bekerja sama	40
Table 8. Rasa memiliki	41
Table 9. Hubungan antar pribadi.....	42
Table 10. Kesukaan terhadap pekerjaan.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	54
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN	60
LAMPIRAN C VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN.....	75
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	82
LAMPIRAN E UJI DESKRIFTIF	85
LAMPIRAN F SURAT PENELITIAN	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin (2003) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (2007) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun diluar pekerjaan dari rombongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Karyawan merupakan seseorang yang melakukan aktivitas berupa pekerjaan yang akan memperoleh kompensasi dari jasa yang diberikannya. Setiap karyawan tentu membutuhkan penghargaan dari setiap yang dilakukannya akan tetapi masih ada karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan tanpa pamrih. Semua ini datang dari diri dan kesadaran karyawan tersebut. Kesadaran akan muncul dalam diri karyawan yang memiliki loyalitas. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan manifestasi diri, rasa tanggungjawab, kesetiaan terhadap perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2001) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas daripada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku.

Demikian pula pada karyawan PT. Prima Kencana ADV, karyawannya dituntut memiliki loyalitas pada pekerjaan. PT. Prima Kencana ADV merupakan perusahaan yang bergerak di bidang periklanan, perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Hal seperti ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai loyalitas karyawan di era masa sekarang. Peneliti ingin mengetahui aspek-aspek apa saja yang membuat karyawan di era masa sekarang ini terlihat sering keluar masuk di suatu perusahaan.

Sifat loyalitas karyawan pada dasarnya jika dilihat dari perspektif Maslow, loyalitas karyawan dimungkinkan apabila kebutuhan primer seperti gaji misalnya telah terpenuhi. Loyalitas akan berjalan beriringan dengan situasi ketika organisasi menyediakan lebih dari sekadar kebutuhan primer tersebut. Semakin banyak yang diberikan organisasi tidak hanya kebutuhan primer maka semakin baik pula keterikatan karyawan di dalamnya. Hal-hal di luar kebutuhan primer tersebut, misalnya: kultur yang terbangun dengan baik antar elemen di dalam kantor; dukungan pimpinan kepada anggota organisasinya; kesempatan pengembangan diri dan beberapa bentuk perhatian lainnya. Artinya, ada perlakuan positif, baik dari segi finansial maupun non-finansial (apresiasi, dukungan, kepemimpinan), terhadap para karyawan. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa harus ada

keseimbangan (balance) antara yang diberikan oleh karyawan dengan yang disiapkan oleh organisasi. Loyalitas hanya dimungkinkan dalam situasi balance.

Berdasar fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti melihat adanya sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan PT. Prima Kencana Adv. Hal ini dinilai peneliti berdasarkan dari lama waktu karyawan bekerja, para karyawan yang selalu bekerja sama dan saling membantu diluar dari jobdesk, karyawan yang jarang mengeluh kepada perusahaan dan ketepatan waktu yang dilakukan oleh para karyawan.

Perusahaan PT. Prima Kencana Adv tergolong jarang membuka lowongan kerja, hal ini dikarenakan para karyawan yang jarang melakukan resign kepada perusahaan ini. Peneliti juga melihat jarang nya para karyawan yang mengeluh kepada perusahaan, hal ini dikarenakan atasan yang selalu menerima masukan-masukan positif dari para karyawannya. Para karyawan PT. Prima Kencana Adv juga terlihat saling menolong satu sama lain agar pekerjaan siap pada tepat waktu. Ketepatan waktu saat masuk bekerja dan pada saat jam istirahat juga dilakukan secara tepat waktu oleh para karyawan PT. Prima Kencana Adv.

Peneliti menganalisis bahwa loyalitas adalah seseorang yang bekerja untuk pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang bekerja akan tuntutan dalam memeneuhi kebutuhan dasar dan kepentingan yang lain, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia (Sanaky, 2003). Hal ini ditegaskan oleh wawancara yang dilakukan pada tanggal Juli 2019:

“Saya bekerja disini kurang lebih sekitar lima tahun. Saya sudah nyaman bekerja disini dan males juga untuk resign cari pekerjaan baru

itu sulit. Belum lagi menyesuaikan diri dengan keadaan ditempat baru”

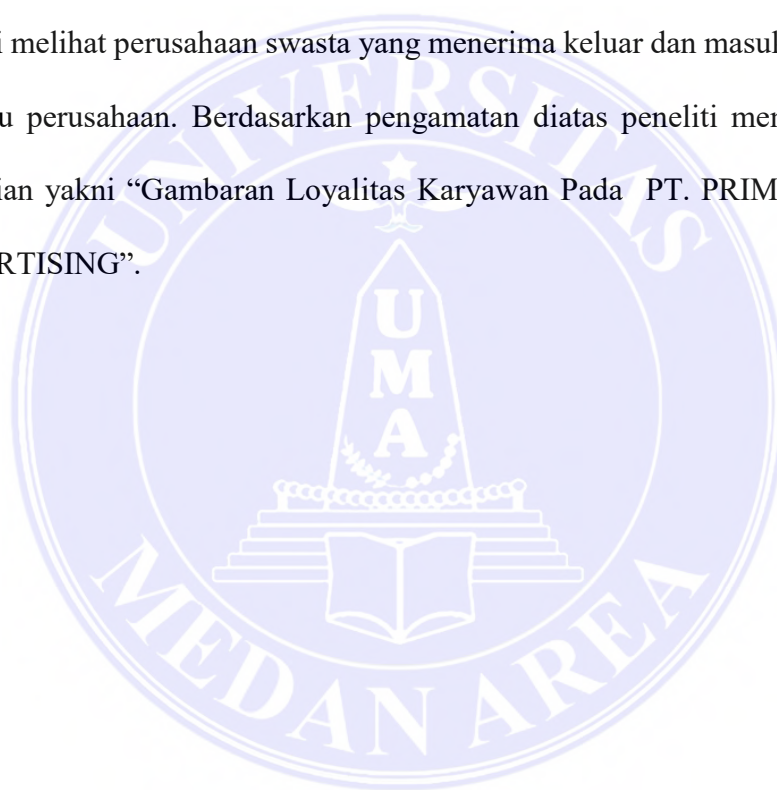
Selain itu karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Istijanto, 2006).

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 1988). Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 1991). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

PT. Prima Kencana Advertising merupakan grup manajemen dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang periklanan dan reklame di Kota Medan. Perusahaan ini tentunya memiliki kebijakan-kebijakan serta kepemimpinan

yang secara signifikan memiliki andil dan dampak langsung terhadap pencapaian prestasi maupun kinerja para karyawannya. Berdasarkan hasil observasi pada karyawan di perusahaan ini. Terlihat para karyawan yang sangat loyal dengan perusahaan tersebut yang dimana para karyawan terlihat jarang mengajukan resign dari perusahaan ini.

Peneliti tertarik untuk meneliti hal ini, dikarenakan pada dewasa ini sering peneliti melihat perusahaan swasta yang menerima keluar dan masuknya karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan pengamatan diatas peneliti menentukan judul penelitian yakni “Gambaran Loyalitas Karyawan Pada PT. PRIMA KENCANA ADVERTISING”.



B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam menyelesaikan pekerjaan. Loyalitas kepada perusahaan, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja, berusaha sebaik-baiknya dan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang fatal.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini mengenai Gambaran Loyalitas Karyawan Pada PT. Prima Kencana ADVERTISING.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. Bagaimana Gambaran Loyalitas Karyawan Pada PT. Prima Kencana ADVERTISING?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Loyalitas Karyawan Pada PT. Prima Kencana ADVERTISING.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi untuk memperluas pemahaman dibidang psikologi industri dan organisasi, khususnya berkaitan dengan hal loyalitas karyawan. Serta Penelitian ini diharapkan berguna sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada Industri dan Organisasi, untuk mengetahui gambaran loyalitas karyawan pada PT. Prima Kencana Adv, sehingga diharapkan karyawan memiliki loyalitas yang positif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Tim Penyusun KBBI bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan. Perkataan loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang berasal dari patuh atau setia. Sedangkan loyalitas menurut Tommy dkk (2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005) adalah Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Subri (2003) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Loyalitas adalah tekad dan kemampuan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, 2012).

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi

didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Robbins Stephen (1992:27) mengungkapkan bahwa ada tiga sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dapat diartikan sebagai karyawan yang loyal. Sedangkan menurut Robbin dan Coulter (2012) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang.

Saydam (2000) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Menurut Flippo (dalam Agustini,2011) Mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. kesediaan untuk mengorbankan diri sendiri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Loyalitas karyawan menurut Jusuf (2010) merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.

Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

- a. Adanya fasilitas-fasilitas kerja
- b. Tunjangan kesejahteraan
- c. Suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers & Porter (2003) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik pribadi

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

- b. Karakteristik pekerjaan

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

- c. Karakteristik desain perusahaan

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

kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

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

Armstrong dan Baron (2008) menyatakan bahwa loyalitas dipengaruhi sejumlah faktor antara lain:

- a. Faktor-faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
- b. Faktor-faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim.
- c. Faktor-faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja.
- d. Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor-faktor kontekstual (situasional) yaitu tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Menurut Agustini, (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu:

a. Karakteristik diri

Para karyawan meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan

Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawan yang meliputi tantangan kerja, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik kebijakan perusahaan

Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan bagi para karyawan misalnya adanya kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi setiap karyawan.

d. Karakteristik lingkungan perusahaan

Lingkungan perusahaan yang dimaksud disini adalah lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, misalnya penerangan kenyamanan kerja, kebersihan, lingkungan dan rekan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, pimpinan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan tersebut.

3. Aspek – aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013) antara lain. :

- a. 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 ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. 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.
- d. 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 tercapainya tujuan organisasi.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Unsur-unsur loyalitas yang lain dikemukakan oleh Steers & Porter (1983) berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain :

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

Aspek-aspek loyalitas ini sangat berhubungan dengan sikap dilakukannya

karyawan sehingga tercapai loyalitas kerja menurut Agustini, (2011) sehingga tercipta loyalitas kerja di perusahaan antar lain :

- a. Adanya dorongan yang kuat bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan, aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan diri individu, seperti pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- b. Adanya keinginan untuk semaksimal mungkin bagi kemajuan perusahaan yang didukung oleh perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat dari diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin agar tercapai kemajuan perusahaan.
- c. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dari perusahaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri dalam hal pelaksanaan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya loyalitas seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Loyalitas ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan.

4. Jenis Loyalitas

Menurut Griffin (2005), menyatakan bahwa jenis loyalitas karyawan dapat dibagi menjadi:

a. Tanpa loyalitas

Beberapa konsumen tidak mengembangkan loyalitas terhadap produk atau jasa tertentu. Tanpa loyalitas ditandai dengan keterikatannya yang rendah dikombinasikan dengan tingkat pembelian yang rendah pula. Secara umum, perusahaan harus menghindari membidik para pembeli jenis ini karena mereka tidak akan menjadi konsumen yang loyal.

b. Loyalitas yang lemah

Ditandai dengan keterikatan yang rendah digabung dengan pembelian berulang yang tinggi menghasilkan loyalitas yang lemah. Konsumen ini membeli karena kebiasaan. Dengan kata lain, faktor nonsikap dan faktor situasi merupakan alasan utama membeli. Loyalitas jenis ini paling umum terjadi pada produk yang sering dibeli.

c. Loyalitas tersembunyi

Tingkat keterikatan yang relatif tinggi digabung dengan tingkat pembelian berulang yang rendah menunjukkan loyalitas tersembunyi. Bila konsumen memiliki loyalitas tersembunyi, pengaruh situasi dan bukan pengaruh sikap yang menentukan pembelian berulang.

d. Loyalitas premium

Loyalitas premium, jenis loyalitas yang paling dapat ditingkatkan, terjadi bila ada keterikatan yang tinggi dan tingkat pembelian ulang yang juga tinggi. Ini merupakan jenis loyalitas yang lebih disukai untuk semua konsumen di setiap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis loyalitas karyawan ada beberapa jenis yaitu loyalitas lemah, tersembunyi, dan premium.

5. Karakteristik Loyalitas

Adapun karakteristik loyalitas karyawan menurut Anoraga (dalam, Sasmitaningrum (2008) :

- a. Hubungan yang erat antar karyawan
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
- c. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh
- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
- f. Rekreasi bersama seluruh anggota

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

- a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

- b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota - anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolakukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik loyalitas karyawan adalah : Hubungan yang erat antar karyawan, Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota.

B. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3)

lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu. Sedangkan menurut Anwar (2000) karyawan adalah suatu kelompok yang berkaitan dengan lembaga untuk mendapatkan suatu keuntungan dengan menggunakan tenaga ataupun jasanya dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

C. Gambaran loyalitas karyawan

Penelitian tentang loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik dengan metode kualitatif maupun kuantitatif. Adapun yang mengkaji subjek loyalitas adalah sebagai berikut :

Penelitian yang berjudul “Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di hotel dyan graha pekanbaru” yang dilakukan oleh Rinanda (2016) dari Universitas Riau. Penelitian tersebut dilakukan disebuah hotel yang berada di Pekanbaru. Menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah dedikasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, dan karyawan di Hotel Dyan

Graha Pekanbaru juga karyawan yang memiliki usia yang memasuki masa produktif sehingga tingkat loyalitas karyawan nya juga cukup tinggi dikarenakan untuk kembali bersaing di perusahaan lain sangat kecil.

Peneliti yang berjudul “Gambaran lingkungan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan el royale hotel bandung” yang dilakukan oleh Rahayu,dkk (2018). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dengan distribusi frekuensi dapat diambil kesimpulan yaitu, hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori cukup baik, serta kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam kategori cukup tinggi.

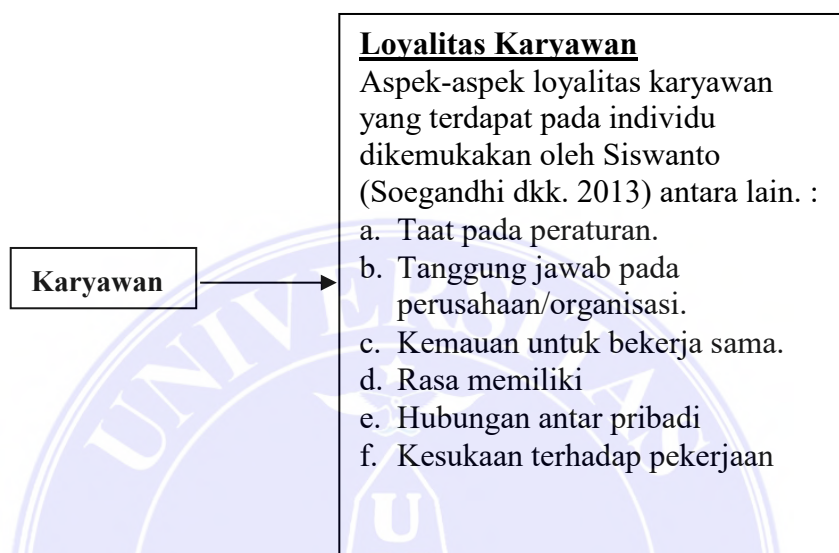
Penelitian yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa telkom group singlaraja” yang dilakukan oleh Sutriniasih (2018) dari Universitas Pendidikan Ganesha. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 14 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan analisis total variance expained dari 14 variabel yang dimasukkan untuk dianalisis faktor, hanya terdapat 4 faktor yang mempengaruhi karena dari komponen 1 sampai dengan komponen 4 menunjukkan eigen value > 1 , kemudian Faktor yang paling dominan pengaruhnya dalam loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja diantaranya adalah Faktor karakteristik pribadi dimana faktor yang paling mendominasi yaitu status perkawinan, faktor karakteristik pekerjaan dimana faktor yang paling mendominasi yaitu jati diri tugas, faktor karakteristik perusahaan dimana faktor yang paling mendominasi adalah sumber daya organisasi dan faktor

pengalaman kerja dimana faktor yang paling mendominasi adalah penguasaan terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian wibisana (2020) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Hotel Angkasa Garden Pekanbaru” memiliki hasil yang diambil secara sensus. Analisis data menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individu karyawan di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru adalah sebagian besar berusia produktif yaitu berusia 21-30 tahun, sebagian besar belum menikah, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dan umumnya berpendidikan setingkat SMU/SMK serta memiliki masa kerja antara 1- 3 tahun. Berdasarkan tanggapan responden tentang karakteristik pekerjaan di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru sebagian besar setuju dengan karakteristik pekerjaan di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru. Berdasarkan tanggapan responden tentang karakteristik disain pekerjaan di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru sebagian besar setuju dengan karakteristik disain pekerjaan di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru. Berdasarkan tanggapan responden tentang pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru sebagian besar setuju dengan pengalaman selama bekerja di Hotel Angkasa Garden Pekanbaru dapat menimbulkan sikap positif, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

D. Kerangka Konseptual

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran lebih detail mengenai suatu gejala berdasarkan data yang ada, menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasi (Narbuko & Achmadi, 2003). Data kuantitatif diperoleh melalui analisis skor pada jawaban subjek pada skala loyalitas dan diperoleh gambaran mengenai loyalitas karyawan PT. Prima Kencana Adv.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variable yaitu loyalitas karyawan. Yang terdiri dari gambaran loyalitas karyawan.

C. Definisi Operasional

Loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih Panjang. Loyalitas dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Soegandhi dkk. 2013) antara lain. :Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, Kemauan

untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, dan Kesukaan terhadap pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Berdasarkan pengertian diatas, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Prima Kencana Adv yang berjumlah 79 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan teknik yaitu dengan menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagian representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Dinamakan penelitian sampel apabila bertujuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang karyawan PT. Prima Kencana Adv.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2012). Dengan menggunakan skala skala loyalitas karyawan.

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala loyalitas karyawan, berdasarkan dari aspek-aspek Siswanto (Soegandhi dkk. 2013). Skala ini dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 Skala dan 4 pilihan jawaban. Pada skala loyalitas karyawan, responden diminta untuk menyatakan tingkat loyalitasnya terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan bentuk dari loyalitas dengan memilih satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia antara lain jawaban “SS (Sangat setuju) diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju) diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, maka data penelitian yang berupa angka akan dikualitatifkan sehingga hasil yang diperoleh dapat dideskripsikan. Pada statistic deskriptif de jelaskan mengenai *mean*, *median*, *mode*, *standar deviasi*, *maximum* dan *minimum*. *Mean* adalah rata-rata perolehan skor yang dihitung dengan cara menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh oleh seluruh subjek penelitian dibagi jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian. *Median* adalah teknik untuk menjelaskan nilai tengah dari seluruh skor perolehan setelah diurutkan dari nilai tertinggi samai terendah dan sebaliknya. *Mode* adalah skor yang paling sering muncul dalam suatu pengukuran.

X minimal teoretik : skor paling rendah yang mungkin diperoleh subjek pada skala yaitu 1

X maksimal teoretik : skor paling tinggi yang mungkin diperoleh subjek pada skala yaitu 4

Range : luas jarak sebaran antara nilai maksimal dan minimal

SD (α) : *mean* teoretik dari skor maksimal dan minimal

G. Validitas, Analisis Item, Reliabilitas

1. Uji validitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya bahwa kesimpulan penelitian akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2012). Validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi, yang dapat diestimasi lewat pengujian terhadap tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgment* (Azwar, 2005).

2. Analisis Item

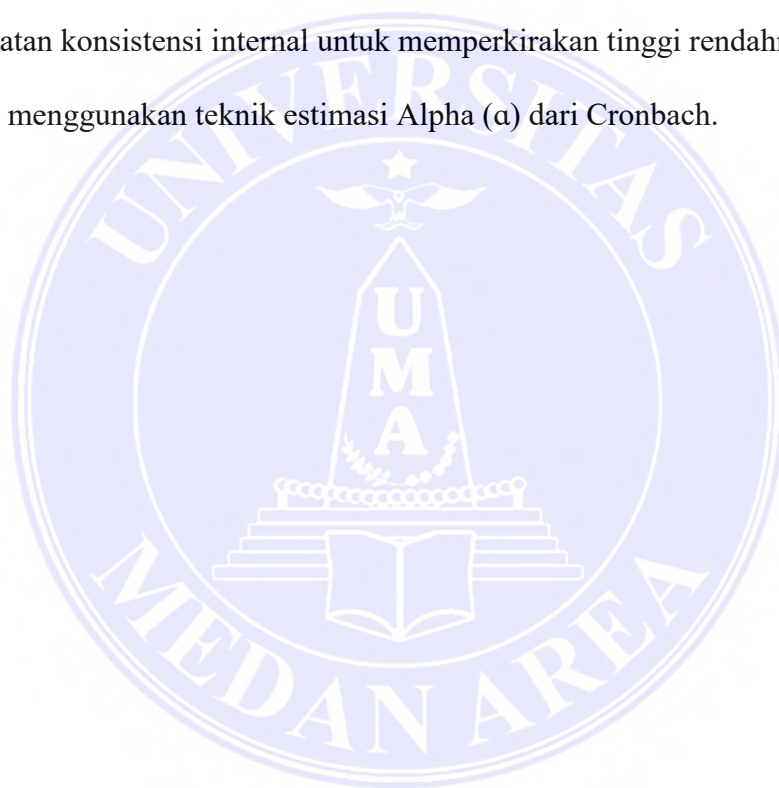
Peneliti melakukan analisis item pada skala. Analisis item ini dilakukan dengan cara menguji coba item-item yang ada pada sekelompok subjek yang memiliki karakteristik sesuai penelitian.

Pengujian dilakukan secara kuantitatif dengan perhitungan statistic. Perhitungan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Tujuan analisis item ini adalah untuk mendapatkan item-item yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur tes. Pengujian keselarasan fungsi item dan fungsi tes dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total, yang menghasilkan koefisien korelasi item total (r_{ix}). Kriteria pemilihan item berdasarkan koefisien korelasi aitem total biasanya menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0.30$. batasan $r_{ix} \geq 0.30$ tersebut merupakan konvensi. Apabila item yang diinginkan belum mencukupi, maka peneliti diperbolehkan menurunkan (sedikit) batasan kriteria pemilihan item 0,30 menjadi 0,25 disertai pertimbangan

proporsionalitas jumlah item, komposisi aspek-aspek yang mendasari skala tersebut dan kualitas itemnya (azwar, 2003).

3. Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran, atau sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal untuk memperkirakan tinggi rendahnya reliabilitas dengan menggunakan teknik estimasi Alpha (α) dari Cronbach.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Loyalitas pada karyawan di PT. Prima Kencana Adv dapat disimpulkan bahwa aspek tertinggi menggambarkan loyalitas karyawan yaitu Ketaatan/kepatuhan dengan kontribusi sebesar 33%. Aspek selanjutnya adalah tanggung jawab sebesar 21%. Aspek ketiga yaitu hubungan antar pribadi sebesar 14 %. Kemudian aspek kesukaan terhadap pekerjaan sebagai aspek keempat sebesar 13%. Aspek lainnya yaitu rasa memiliki sebesar 12%. Dan yang terakhir aspek kemauan bekerja sama sebesar 7%.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Karyawan

Karyawan diharapkan untuk tetap menjaga sikap loyalitas terhadap perusahaan agar selalu menjaga kualitas perusahaan, kerja sama team yang baik dan erat, bertanggung jawab dengan pekerjaan serta tercapainya visi dan misi PT. Prima Kencana Adv Medan.

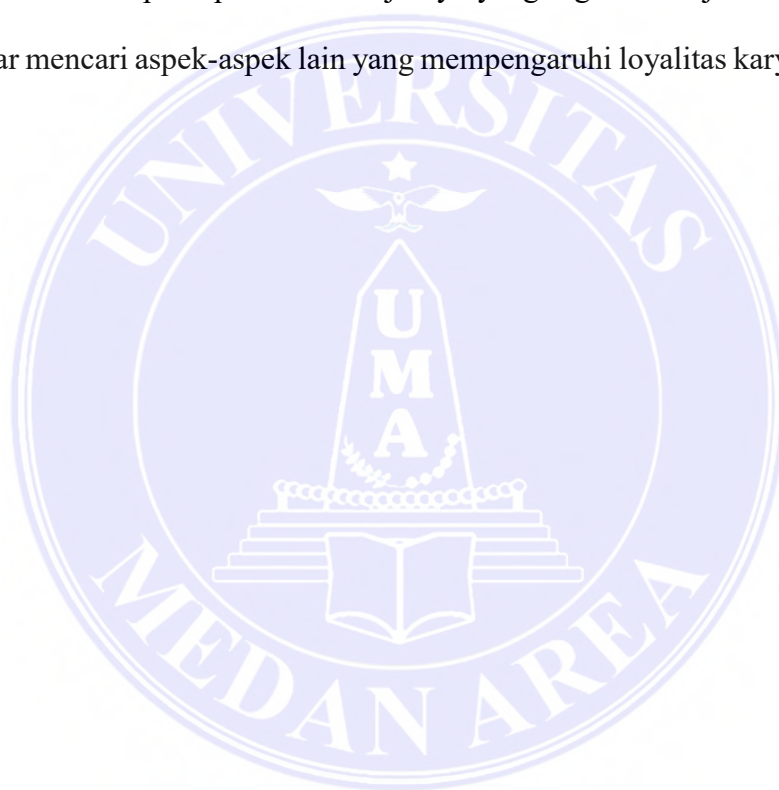
2. Saran Kepada Perusahaan

Loyalitas yang tinggi dalam perusahaan dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, yaitu bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan

perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertahankan aspek-aspek yang dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari aspek-aspek lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Allan.Meyer.(1990). *Measurement of Antecedents of Affective Continuance and Normative Comitment to Organizational* ,journal of Occupational Psychology : 63:1-8.
- Alex S. Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- A Muri Yusuf. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar S.(2000). *Validitas dan Reabilitas* .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- _____, S.(2005). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A.R. Syamsudin dan Damianti. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Ayu Purnama. 2013. *Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2(2)
- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponogoro, Semarang.
- Basu Swasta DH., dan T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen Pemasaran Modern, Liberty*, Yogyakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Brown ,L.P.(1994).*Quality Assurance of Health Care In Developing C ountries* .
- Budiharjo, Kadarwati, (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.

- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Denison , D.R (1990) .*Coperate Culture and Organizational Effectivenes* :Canada :John Willey & Sons.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-7, Alih bahasa, Jilid 1 & Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan.
- George R. Terry. (1972). *Principless of Management*. Edisi Keenam. Richard D Irwin Homewood. Illinois.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hadis ,S.(2000) .*Metodologi Research* .Yogyakarta Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Revisi). (.Jakarta :Bumi Aksara, 2010). h. 95.
- Istijanto, M.M.,M.Com. (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Kaplan, R.M and Saccuzo D.P (2001) .*Psychological Testing*. Singapore : Wadsorth-Thomson Learning.
- Kartono, K. 1985. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Koesmono, Teman, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol. 9 (1) Maret: 30-40
- Kotler (1994). *Marketing Essential*. New Jersey : Prentice hall.
- Kumalasari.H.M. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar*. UMSIDA.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lawson ,M.B & Angel,H.L (1998).*Upon Reflection ,Group and Organization Management*,23,289-317.
- Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007) cet ke-9, h. 117
- Martiw, R.T. dkk., (2012). *Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13, No. 1, Juni 2012.
- Meyer, J.P, and Smith C.A(1993). *Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization*.*Journal of Applied Psychology*.78:538-55.
- Moeljono (2003) .*Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Produktivitas Pelayanan .Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero)* .Makalah Focus Group Discussion (tidak diterbitkan).

- Nauman, SE, Bies, R.J & Martin ,C.L.(1995).*The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff*. Academy of Management Journal.
- Parasuraman A.and Zeithmal ,V.A(1985). *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications dor Fiture Research*. Journal of Marketing .Vol49.41-50.
- Poerwopoespito , Oerip S & Utomo , Tatag. (2004). *Mengatasi Krisis manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Poerwopoespito , Oerip S & Utomo , Tatag. (2005). *Mengatasi Krisis manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia
- J.R.Raco,2010,*Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta: PT.Grasindo
- Randall, D.M & O’Driscoll, M.P (1997).*Affective Versus Calculative Comitment :Human Reseource Implication .The Journal of Social Psycology*,137,606-617.
- Rasimin, B. S. 1988. *Individu dalam Industri dan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Reksohadiprodo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1987. *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFE.
- Riggio, R.E(1990). *Introduction to Industrial Orgazinationl Psychology London* :Scatt Foresman and Company.
- Rini, J.F. (2002). *Konsep diri* .Available from : http://www.e_psikologi.com
- Rivai, Veithzal. 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application, Prelince Hall. Ind. Inc.*
- Siagian, Sondang, 1997.*Teori Dan Praktek Kepemimpinan, Cetakan Ke-3, Rineka Cipta*, Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soegandhi, Vannecia Marchelle, Sutanto, Eddy M., dan Setiawan, Roy. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Petra. Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1.

Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset.

Steers, R.M dan Porter, L. W. 1983. *Motivational and Work Behavior*. New York : Mc Graw hill Book Company.

Stefanus, Tommy dkk. 2010. *Analisis Permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya*. Volume 1, No 2. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.

T. Hani Handoko. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : BPPB UGM.

Umar, Husein. 2004. *Riset SDM dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wahjosumidjo, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Jakarta: Ghalia. 1993.

Wibisana, Arief, 2020, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Hotel Angkasa Garden Pekanbaru*, skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru

Yukl, Gary, 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks

LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan tersebut. Saudara/i diminta untuk mengemukakan dan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan perasaan dan keadaan saudara sendiri, dengan cara memberi tanda *Ceklist* (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan dianggap benar jika sesuai dengan keadaan

yang saudara alami dan rasakan. Kerjakan seluruhnya tanpa ada yang terlewat.

IDENTITAS :

NAMA/INISIAL :

JENIS KELAMIN :

USIA :

LAMA BEKERJA :

SKALA LOYALITAS KARYAWAN

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	aya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	SS	S	TS	STS
2.	OP perusahaan sering saya abaikan	SS	S	TS	STS
3.	papun yang terjadi, aturan perusahaan tidak pernah saya langgar	SS	S	TS	STS
4.	aya tidak suka dengan aturan perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	aya merasa terbantu dengan adanya prosedur kerja	SS	S	TS	STS
6.	rosedur kerja tidak membuat saya merasa terbantu	SS	S	TS	STS
7.	atasan akan menegur setiap karyawan yang tidak hadir 3 kali dalam ebulan	SS	S	TS	STS
8.	esama karyawan bisa saling menutupi saat rekan kerja bolos di jam erja	SS	S	TS	STS
9.	eluruh karyawan wajib menggunakan seragam kantor	SS	S	TS	STS
10.	aya tidak mengikuti aturan jadwal seragam kantor	SS	S	TS	STS
11.	aya selalu mengikuti arahan dari atasan sehingga tujuan pekerjaan	SS	S	TS	STS
12.	erkadang perintah dari lembaga sangatlah ketat sehingga saya melakukan denga cara saya	SS	S	TS	STS
13.	erintah yang diberi harus di taati bersama agar mencapai tujuan ang telah ditentukan	SS	S	TS	STS
14.	erintah yang di dilaksanakan bersama membuat pekerjaan saya rhambat	SS	S	TS	STS
15.	erintah dari atasan adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
16.	aya tidak suka diperintah oleh atasan	SS	S	TS	STS
17.	aya tidak suka mencuri waktu disaat waktu bekerja untuk urusan ribadi saya	SS	S	TS	STS
18.	erkadang saya mencuri-curi waktu untuk urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
19.	aya selalu tepat waktu dalam setiap pekerjaan sehingga pekerjaan ang di tuju dapat tercapai dengan baik	SS	S	TS	STS
20.	ekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah di atur membuat	SS	S	TS	STS
21.	aya sangat jarang datang terlambat ke kantor	SS	S	TS	STS
22.	aya cukup sering datang terlambat ke kantor	SS	S	TS	STS
23.	ebagai seorang karyawan saya harus memberikan pelayanan yang rbaik untuk para customer	SS	S	TS	STS
24.	elayani customer membuat saya pusing	SS	S	TS	STS

25.	elayanan masyarakat harus saya optimalkan agar berdampak baik terhadap perusahaan saya	SS	S	TS	STS
26.	elayanan customerservice bukan tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
27.	kepuasan customer membuat saya merasa senang	SS	S	TS	STS
28.	kepuasan customer tidak memberi efek apapun kepada saya	SS	S	TS	STS
29.	bagi saya tugas harus selalu saya selesaikan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
30.	saya tidak dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
31.	saya selalu mendahului pekerjaan dari pada urusan yang lain	SS	S	TS	STS
32.	pekerjaan selalu menghalangi aktivitas saya	SS	S	TS	STS
33.	saya tidak suka menyia-nyiakan waktu bekerja saya	SS	S	TS	STS
34.	terkadang saya menyia-nyiakan waktu bekerja saya	SS	S	TS	STS
35.	selepas bekerja barang barang kantor saya rapikan seperti semula	SS	S	TS	STS
36.	merapikan barang setelah melakukan pekerjaan bukanlah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
37.	saya merapikan barang barang sehabis bekerja agar mudah di cari kembali	SS	S	TS	STS
38.	merapikan barang hanya membuat waktu saya terbuang	SS	S	TS	STS
39.	arsip pekerjaan selalu saya tata dengan rapi	SS	S	TS	STS
40.	saya sering lupa menyimpan arsip pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
41.	kepentingan perusahaan salah satu hal utama bagi saya	SS	S	TS	STS
42.	urusan kantor sering menghalangi urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
43.	saya lebih mengutamakan pekerjaan kantor dari pada urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
44.	tugas kantor tidak selalu saya utamakan	SS	S	TS	STS
45.	saat bekerja saya hanya fokus dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
46.	saya tidak bisa memulai pekerjaan sebelum memeriksa social media	SS	S	TS	STS
47.	saya tidak suka menyalahkan rekan saya dalam urusan pekerjaan	SS	S	TS	STS
48.	saya sering melempar kesalahan terhadap rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
49.	kesalahan dalam pekerjaan adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
50.	saya tidak suka disalahkan dalam hal pekerjaan	SS	S	TS	STS
51.	walaupun rekan saya sering salah dalam pekerjaannya, saya berusaha untuk membantunya	SS	S	TS	STS
52.	senar atau salah yang dikerjakan oleh rekan saya, saya tidak peduli	SS	S	TS	STS

53	demi perusahaan dan rekan saya rela pulang kerja terlambat	SS	S	TS	STS
54	saya tidak suka pulang kerja terlambat	SS	S	TS	STS
55	lakukan hal yang berat bagi saya jika saya harus lembur demi perusahaan dan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
56	saya merasa keberatan jika perusahaan dan rekan saya meminta saya untuk lembur	SS	S	TS	STS
57	saya tidak keberatan jika harus membantu rekan saya menyelesaikan pekerjaannya	SS	S	TS	STS
58	saya merasa keberatan ketika membantu pekerjaan rekan saya	SS	S	TS	STS
59	tugas dari atasan selalu saya kerjakan dengan rasa ikhlas	SS	S	TS	STS
60	tugas dari atasan saya kerjakan dengan rasa terpaksa	SS	S	TS	STS
61	saya tidak keberatan ketika harus melakukan pekerjaan diluar dari tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
62	saya merasa keberatan ketika harus melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
63	sebanyak apapun tugas untuk saya, selalu saya lakukan dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
64	saya merasa jengkel ketika mendapatkan banyak tugas pekerjaan	SS	S	TS	STS
65	saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
66	saya merasa bodo amat akan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
67	saya menjaga dan tanggung jawab atas pekerjaan harus dimiliki oleh karyawan	SS	S	TS	STS
68	saya menjaga dan tanggung jawab atas pekerjaan tidak harus dimiliki oleh karyawan	SS	S	TS	STS
69	perusahaan adalah tanggung jawab bagi seluruh karyawan	SS	S	TS	STS
70	tidak semua karyawan harus ikut dalam tanggung jawab suatu perusahaan	SS	S	TS	STS
71	sebagai sesama karyawan harus memiliki hubungan social yang baik	SS	S	TS	STS
72	hubungan social yang baik tidak perlu di terapi di dunia kerja	SS	S	TS	STS
73	karyawan harus peduli dengan karyawan lainnya	SS	S	TS	STS
74	saya tidak peduli dengan sesama karyawan disini	SS	S	TS	STS
75	hubungan social yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik	SS	S	TS	STS

76	hubungan social yang baik tidak memberikan hasil kerja yang baik	SS	S	TS	STS
77	atasan saya memiliki hubungan yang harmonis kepada karyawan	SS	S	TS	STS
78	atasan saya tidak memiliki hubungan yang harmonis kepada karyawan	SS	S	TS	STS
79	saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan saya	SS	S	TS	STS
80	saya tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan saya	SS	S	TS	STS
81	keluarga karyawan mendapatkan tindakan yang adil	SS	S	TS	STS
82	hubungan harmonis dari atasan hanya di dapatkan oleh beberapa karyawan saja	SS	S	TS	STS
83	situasi kerja saya selalu menyenangkan	SS	S	TS	STS
84	situasi di kantor saya kurang menyenangkan	SS	S	TS	STS
85	pekerjaan kerja saya selalu memberikan masukan yang baik	SS	S	TS	STS
86	pekerjaan kerja saya sering memberikan pandangan yang buruk	SS	S	TS	STS
87	lingkungan kerja saya jauh dari hal toxic	SS	S	TS	STS
88	lingkungan kerja saya toxic	SS	S	TS	STS
89	saya merasa bahwa saya karyawan yang paling unggul	SS	S	TS	STS
90	saya jauh dari kata unggul	SS	S	TS	STS
91	saya harus bisa unggul di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
92	saya tidak bias menjadi unggul	SS	S	TS	STS
93	setiap orang karyawan harus lincah dalam segala hal	SS	S	TS	STS
94	saya lamban belajar hal baru	SS	S	TS	STS
95	perusahaan saya memberikan tunjangan lain diluar dari gaji pokok	SS	S	TS	STS
96	saya hanya mendapatkan gaji pokok saja	SS	S	TS	STS
97	insentif yang saya terima sepadan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
98	insentif saya tidak sepadan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
99	saya tidak mengharapkan apa apa diluar gaji pokok	SS	S	TS	STS
100	saya harus mendapatkan tunjangan lain diluar dari gaji pokok	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B

SEBARAN DATA PENELITIAN

Ketaatan/ kepatuhan																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	1	1	3	1
3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	1	1	1
3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	3	4	3	4	4	2	1	1	2	4
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	1	4	3	1	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1

2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	
3	4	3	1	3	4	4	1	4	1	2	3	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	2
3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1
2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2
3	4	3	1	3	4	4	1	4	1	2	3	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2
3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2
3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1
2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1
2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	2	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3
2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3
2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	4	2	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1
3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	1	3	1	4	1	3	2	4	2	3	1	1	4	3	2	2
4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	1	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	4	3	1	1	3	1	1
4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	1	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2

4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2	3	2	2	3
2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	1	4	3	1	2	3	4	4	2	4	4	2
3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4
4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	1	1	1
3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	2	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3
3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	1
4	1	4	1	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2	3	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2

Tanggung jawab																							
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
3	1	4	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4	2	2	2	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2
1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2
2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4
3	3	1	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2
4	1	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2
4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2
3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	4	3
3	1	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	1	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	2
2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2
3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	4	2	2	2	2
3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	1	1	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	3	4	2	2	2	2
3	1	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2
1	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2
1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2
3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2
2	3	4	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3
3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	4	2	2	2
2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2

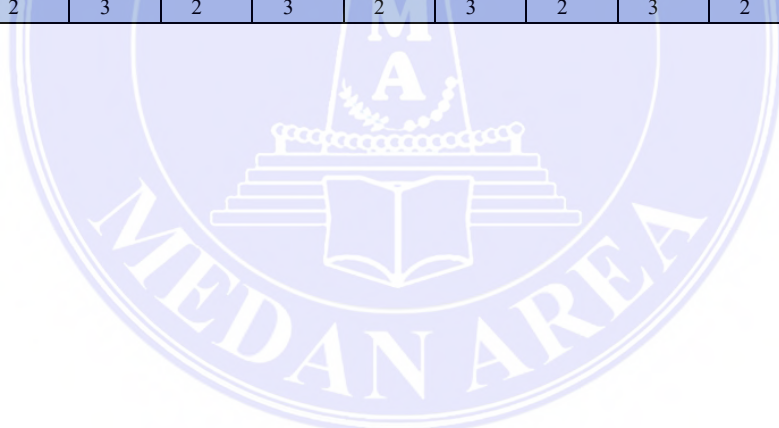
1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	2	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2
2	3	4	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	3	1	1	2	2	2	2
4	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2
2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2
3	4	1	1	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2
3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2
2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2
3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	3	1	2	2	2	2
1	3	1	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2
2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2
3	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	4	1	3	2	3	2	2
3	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2
4	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1
4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
1	4	4	1	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	1	3	1	4	1	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	4
3	1	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	1	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	2
2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2
3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	4	2	2	2	2
1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2

2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4
2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	4	3
2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	4	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2
3	4	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	1	3	1	1	2	2	2	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	2	4	1	4	1	4	1
3	2	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2



2		2	2	2	2
3		2	2	3	3
4		4	4	4	4
2		2	2	2	2
2		2	2	2	2
3		3	4	2	2
2		2	2	2	2
2		2	2	2	2
2		2	2	2	2
3		2	2	3	4
2		2	2	2	2
3		3	3	3	3
2		3	3	2	2
2		2	2	2	2
2		2	2	2	2
2		2	2	2	2
2		2	2	2	2
2		1	2	2	2
3		3	2	3	1
4		3	2	4	1
3		3	2	3	2
3		3	2	3	1
4		4	1	4	1
4		3	2	4	1
3		3	2	3	2
3		3	2	3	2

2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1
3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1
4	1	4	1	3	2	4	1	4	1	4	1
3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2



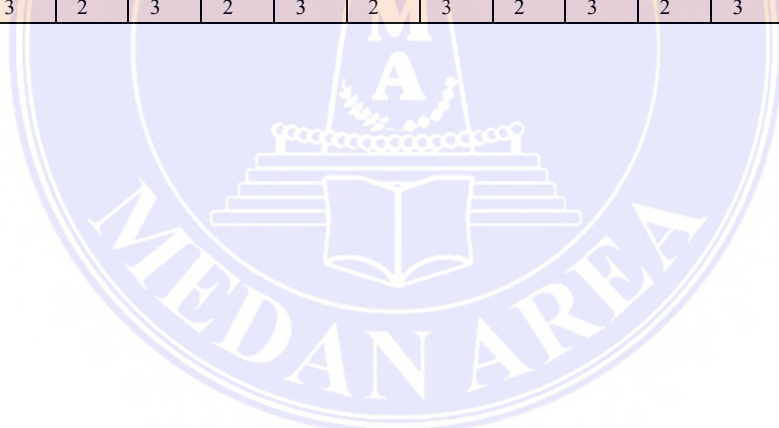
Hubungan antar pribadi																	
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	3	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
2	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2

3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2
3	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2
2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	4	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2



Kesukaan terhadap pekerjaan											
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2
4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1
3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1
4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2
4	2	3	2	4	2	4	1	4	1	4	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	2	2	2	2	4	1	4	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2





LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN

Reliability

Notes		
Output Created		23-SEP-2022 18:44:11
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54 aitem_55 aitem_56 aitem_57 aitem_58 aitem_59 aitem_60 aitem_61 aitem_62 aitem_63 aitem_64 aitem_65 aitem_66 aitem_67 aitem_68 aitem_69 aitem_70 aitem_71 aitem_72 aitem_73 aitem_74 aitem_75 aitem_76 aitem_77 aitem_78 aitem_79 aitem_80 aitem_81 aitem_82 aitem_83 aitem_84 aitem_85 aitem_86 aitem_87 aitem_88 aitem_89 aitem_90 aitem_91 aitem_92 aitem_93 aitem_94 aitem_95 aitem_96 aitem_97 aitem_98 aitem_99 aitem_100 /SCALE(Loyalitas) ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,06

Elapsed Time

00:00:00,19

[DataSet0]

Scale: Loyalitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	100

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,86	,734	78
aitem_2	2,95	,924	78
aitem_3	2,85	,722	78
aitem_4	2,86	,908	78
aitem_5	2,81	,722	78
aitem_6	2,91	,942	78
aitem_7	2,92	,660	78
aitem_8	2,47	,864	78
aitem_9	2,97	,821	78
aitem_10	2,79	,931	78
aitem_11	3,09	,628	78
aitem_12	2,58	,947	78
aitem_13	2,67	1,002	78
aitem_14	2,29	,995	78
aitem_15	2,77	,966	78
aitem_16	2,53	1,016	78
aitem_17	2,59	1,012	78
aitem_18	2,53	1,003	78
aitem_19	2,88	,773	78
aitem_20	2,76	,942	78
aitem_21	2,65	,803	78
aitem_22	2,50	,864	78
aitem_23	2,81	,807	78
aitem_24	2,69	,916	78
aitem_25	2,69	1,023	78
aitem_26	2,63	,941	78
aitem_27	2,59	,918	78
aitem_28	2,27	,989	78
aitem_29	2,63	,839	78
aitem_30	2,35	,978	78
aitem_31	2,65	1,004	78
aitem_32	2,27	,878	78

aitem_33	2,87	,998	78
aitem_34	2,10	,766	78
aitem_35	2,83	1,050	78
aitem_36	2,40	1,036	78
aitem_37	2,29	,605	78
aitem_38	2,08	,598	78
aitem_39	2,27	,527	78
aitem_40	2,12	,483	78
aitem_41	2,23	,508	78
aitem_42	1,96	,376	78
aitem_43	2,74	1,074	78
aitem_44	2,64	,897	78
aitem_45	2,47	1,016	78
aitem_46	2,42	,987	78
aitem_47	2,82	,864	78
aitem_48	2,60	,998	78
aitem_49	2,35	,621	78
aitem_50	2,05	,622	78
aitem_51	2,28	,556	78
aitem_52	2,14	,503	78
aitem_53	2,31	,588	78
aitem_54	2,10	,549	78
aitem_55	2,26	,591	78
aitem_56	2,15	,536	78
aitem_57	2,29	,605	78
aitem_58	2,09	,563	78
aitem_59	2,27	,527	78
aitem_60	2,14	,476	78
aitem_61	2,97	,426	78
aitem_62	2,74	,612	78
aitem_63	3,35	,530	78
aitem_64	2,92	,449	78
aitem_65	3,08	,313	78
aitem_66	2,91	,607	78
aitem_67	2,27	,551	78
aitem_68	2,14	,418	78
aitem_69	2,32	,614	78
aitem_70	2,10	,549	78
aitem_71	2,26	,495	78
aitem_72	2,15	,458	78
aitem_73	3,13	,466	78
aitem_74	1,73	,551	78
aitem_75	2,96	,299	78
aitem_76	2,06	,247	78
aitem_77	3,17	,495	78
aitem_78	1,73	,551	78
aitem_79	2,94	,247	78
aitem_80	2,06	,247	78
aitem_81	3,15	,486	78
aitem_82	1,72	,556	78
aitem_83	3,00	,322	78
aitem_84	2,08	,268	78
aitem_85	3,17	,495	78
aitem_86	1,74	,568	78
aitem_87	2,95	,222	78

aitem_88	2,08	,268	78
aitem_89	3,17	,495	78
aitem_90	1,73	,551	78
aitem_91	2,97	,278	78
aitem_92	2,08	,268	78
aitem_93	3,13	,493	78
aitem_94	1,76	,563	78
aitem_95	2,99	,342	78
aitem_96	2,06	,295	78
aitem_97	3,15	,486	78
aitem_98	1,73	,574	78
aitem_99	2,96	,299	78
aitem_100	2,00	,322	78

Item-Total Statistics

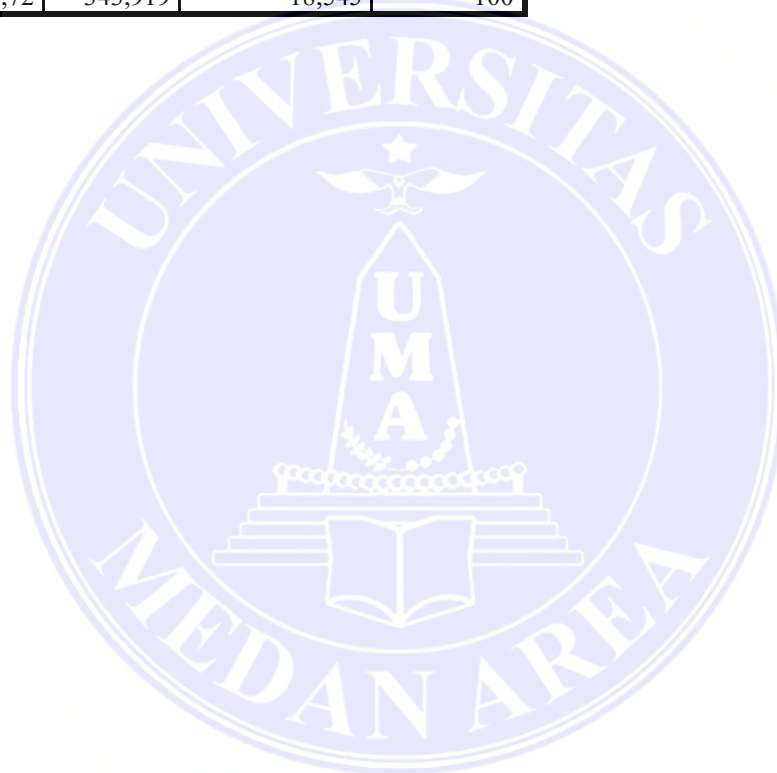
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	248,86	329,473	,522	,863
aitem_2	248,77	326,803	,487	,862
aitem_3	248,87	329,646	,524	,863
aitem_4	248,86	329,240	,421	,863
aitem_5	248,91	332,706	,406	,864
aitem_6	248,81	328,443	,427	,863
aitem_7	248,79	333,879	,398	,864
aitem_8	249,24	334,291	,381	,865
aitem_9	248,74	340,063	,105	,868
aitem_10	248,92	340,565	,072	,868
aitem_11	248,63	334,496	,393	,864
aitem_12	249,14	323,006	,588	,861
aitem_13	249,05	340,075	,077	,869
aitem_14	249,42	328,429	,402	,863
aitem_15	248,95	329,712	,378	,864
aitem_16	249,19	321,196	,596	,860
aitem_17	249,13	332,113	,392	,865
aitem_18	249,19	320,885	,613	,860
aitem_19	248,83	333,907	,333	,865
aitem_20	248,96	334,115	,359	,866
aitem_21	249,06	330,035	,454	,863
aitem_22	249,22	330,666	,398	,864
aitem_23	248,91	347,485	-,140	,871
aitem_24	249,03	328,779	,431	,863
aitem_25	249,03	329,610	,357	,864
aitem_26	249,09	335,122	,330	,866
aitem_27	249,13	336,815	,386	,867
aitem_28	249,45	336,692	,372	,867
aitem_29	249,09	343,797	-,019	,869
aitem_30	249,37	326,964	,452	,863
aitem_31	249,06	327,333	,429	,863
aitem_32	249,45	340,173	,092	,868
aitem_33	248,85	330,677	,337	,864
aitem_34	249,62	335,097	,394	,865
aitem_35	248,88	330,961	,310	,865
aitem_36	249,32	339,078	,099	,868

aitem_37	249,42	336,871	,301	,865
aitem_38	249,64	338,285	,340	,866
aitem_39	249,45	341,056	,333	,867
aitem_40	249,60	341,489	,123	,867
aitem_41	249,49	343,578	,004	,868
aitem_42	249,76	340,862	,310	,866
aitem_43	248,97	335,714	,379	,867
aitem_44	249,08	343,552	,313	,869
aitem_45	249,24	338,940	,106	,868
aitem_46	249,29	340,107	,378	,868
aitem_47	248,90	344,535	,342	,870
aitem_48	249,12	335,974	,490	,867
aitem_49	249,37	337,847	,349	,866
aitem_50	249,67	331,732	,521	,863
aitem_51	249,44	337,184	,315	,865
aitem_52	249,58	335,884	,023	,865
aitem_53	249,41	338,557	,432	,866
aitem_54	249,62	333,435	,508	,864
aitem_55	249,46	338,122	,351	,866
aitem_56	249,56	335,366	,421	,864
aitem_57	249,42	339,260	,392	,866
aitem_58	249,63	335,665	,385	,865
aitem_59	249,45	338,458	,368	,866
aitem_60	249,58	336,715	,399	,865
aitem_61	248,74	341,102	,168	,867
aitem_62	248,97	337,532	,267	,866
aitem_63	248,37	344,704	-,054	,868
aitem_64	248,79	341,256	,348	,867
aitem_65	248,64	343,272	,047	,867
aitem_66	248,81	339,716	,371	,866
aitem_67	249,45	338,952	,430	,866
aitem_68	249,58	337,676	,395	,865
aitem_69	249,40	338,372	,329	,866
aitem_70	249,62	336,058	,376	,865
aitem_71	249,46	340,252	,387	,866
aitem_72	249,56	336,509	,429	,865
aitem_73	248,59	343,050	,038	,867
aitem_74	249,99	339,415	,307	,866
aitem_75	248,76	343,200	,357	,867
aitem_76	249,65	343,086	,085	,867
aitem_77	248,55	342,874	,044	,867
aitem_78	249,99	339,286	,313	,866
aitem_79	248,78	342,952	,099	,867
aitem_80	249,65	343,086	,385	,867
aitem_81	248,56	343,418	,415	,868
aitem_82	250,00	340,338	,360	,867
aitem_83	248,72	343,945	-,011	,867
aitem_84	249,64	342,856	,300	,867
aitem_85	248,55	343,419	,314	,868
aitem_86	249,97	339,064	,317	,866
aitem_87	248,77	344,128	,331	,867
aitem_88	249,64	342,856	,100	,867
aitem_89	248,55	341,290	,331	,867
aitem_90	249,99	339,286	,313	,866
aitem_91	248,74	343,804	,304	,867

aitem_92	249,64	343,038	,381	,867
aitem_93	248,59	343,752	-,004	,868
aitem_94	249,96	339,414	,302	,866
aitem_95	248,73	343,576	,318	,867
aitem_96	249,65	343,294	,449	,867
aitem_97	248,56	343,418	,315	,868
aitem_98	249,99	339,493	,194	,866
aitem_99	248,76	344,602	,370	,868
aitem_100	249,72	343,945	,311	,867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
251,72	343,919	18,545	100





LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	23-SEP-2022 18:54:58
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 79 Definition of Missing Value User-defined missing values are treated as missing.
Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPARTESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,06 Number of Cases Allowed ^a 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Loyalitas	79	194,24	17,026	152	239

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	194,24
	Std. Deviation	17,026
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,076
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,800
Asymp. Sig. (2-tailed)		,544

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E
UJI DESKRIFTIF

Descriptives

		Notes	
Output Created		23-SEP-2022 19:28:53	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	79	
Missing Handling	Value Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	All non-missing data are used.	
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.		
Resources	Processor Time	00:00:00,00	
	Elapsed Time	00:00:00,01	

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ketaatan/ kepatuhan	79	39	88	64,75	11,246
Tanggung jawab	79	29	54	41,30	5,075
Kemauan bekerja sama	79	6	24	13,19	2,517
Rasa memiliki	79	17	31	22,41	2,624
Hubungan antar pribadi	79	24	35	27,70	2,272
Kesukaan terhadap pekerjaan	79	23	29	24,90	1,317
Valid N (listwise)	79				



LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN



Nomor : 1297/FPSI/01.10/IX/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

14 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Prima Kencana Advertising
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fajar Siddik
NPM : 158600216
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Prima Kencana Advertising, Jl. Gatot Subroto Komp. Nusa Dua No. 20 Sei Sikambang Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gambaran Loyalitas Karyawan PT. Prima Kencana Advertising*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Algha, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



