

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT AGINCOURT RESOURCES
TAPSEL SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh
Gelara Sajana Psikologi Universitas Medan Area*

Oleh:

HENNI SILALAH

13.860.0028



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2017

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT AGINCOURT RESOURCES TAPSEL SUMUT**

NAMA MAHASISWA : **HENNI SILALAH**

NIM : **13.860.0028**

BAGIAN : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

MENYETUJUI:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Muli Siregar, M. Psi

Pembimbing II

Babby Hasmayni, S. Psi. M. Si

MENGETAHUI:

Syafrizaki, S. Psi, M. Psi

Munir, M. Pd

01 November 2017

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI
SYARAT – SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (SI) PSIKOLOGI**

Padu Tanggal

01 November 2017

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



DEWAN PENGUJI

1. **Farida Hanoua Siragar, S.Pd, M.Pd**
2. **Azhar Aziz, S.Pd, MA**
3. **Dra. Mella Siragar, M.Pd**
4. **Bobby Hamayni, S.Pd, M.Si**

TANDA TANGAN

The image shows three handwritten signatures in black ink, each written on a horizontal line. The signatures are cursive and appear to be those of the members of the exam board listed in the adjacent list.

LEMBAR 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. 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, 01 November 2017



Henni Silalahi

13.860.0028



**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT AGINCOURT RECOURCES TAPSEL
SUMUT**

HENNI SILALAH

13.860.0028

ABSTRAK

Loyalitas berarti kesadaran karyawan dengan keseluruhan kemampuan keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala faktor-faktor loyalitas kerja melalui faktor-faktor internal dan eksternal. Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor loyalitas kerja karyawan PT Agincourt Resources Tapsel Sumut, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Agincourt Resources Tapsel Sumut sebanyak 120 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Alat pengumpulan data menggunakan teknik analisis deskriptif, standart deviasi, mean, dan tabulasi. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas alat ukur diketahui skala faktor-faktor loyalitas kerja memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,305$ sampai $r_{bt} = 0,762$, dengan skor reliabilitas *cronbach alpha* 0,946. Berdasarkan hasil analisis deskriptif faktor-faktor loyalitas kerja didapatkan faktor eksternal memperoleh persentasi yang sebesar 68% dan faktor internal sebesar 32%.

Kata kunci: faktor-faktor loyalitas kerja, karyawan

STUDY IDENTIFICATION OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY OF PT AGINCOURT REOURCES TAPSEL SUMUT

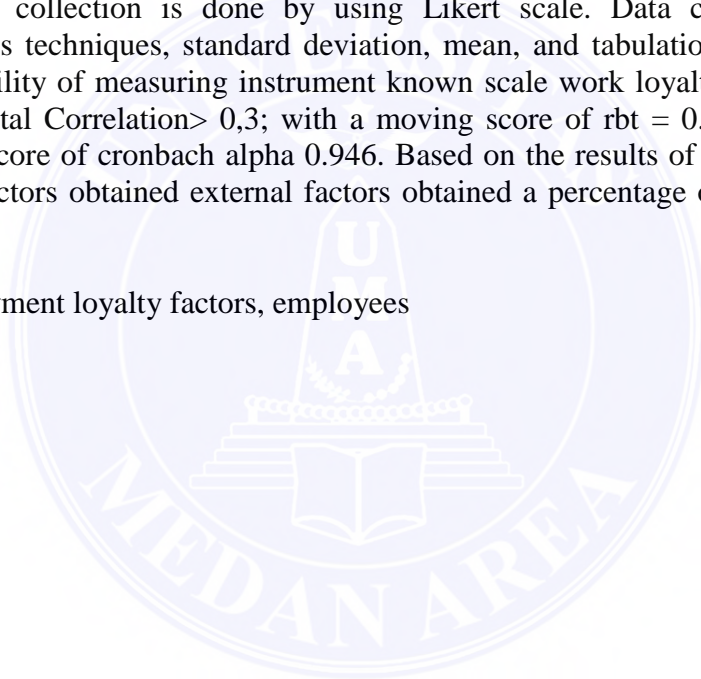
HENNI SILALAH

13.860.0028

ABSTRACT

Loyalty means employee awareness with the overall skill, mind, and time ability to participate in achieving company goals and keeping company secrets and not taking actions that harm the company as long as the person is still an employee. This study uses a scale measurement of work loyalty factors through internal and external factors. This study uses quantitative descriptive which aims to determine the factors of employee loyalty PT Agincourt Recources Tapsel Sumut, sampling technique using purposive sampling. Subjects in this study are employees who work in PT Agincourt Recources Tapsel Sumut as many as 120 people. Data collection is done by using Likert scale. Data collection tools use descriptive analysis techniques, standard deviation, mean, and tabulation. Based on test of validity and reliability of measuring instrument known scale work loyalty factor have score Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$; with a moving score of $r_{bt} = 0.305$ to $r_{bt} = 0.762$, with a reliability score of cronbach alpha 0.946. Based on the results of descriptive analysis of work loyalty factors obtained external factors obtained a percentage of 68% and internal factors of 32%.

Keywords: employment loyalty factors, employees



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan –Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Study Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan di PT.Agincourt Resources Tapsel,Sumut” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area. Peneliti sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan karya tulis. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. H. Ali dan Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs Mulia Siregar, M.Psi selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi dan ibu Babby hasmayni, S.Psi. M.Psi selaku mentor saya dalam penyusunan proposal serta sebagai Pembimbing II saya dalam penyusunan skripsi, yang telah banyak membantu, mengarahkan serta memberikan banyak saran yang bermanfaat dengan penuh kesabaran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih atas bimbingan dan motivasi dari bapak/Ibu. Semoga selalu diberikan kesabaran dalam membimbing mahasiswi seperti saya.
4. Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan saran – sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik.

5. Bapak Azar Aziz, S.Psi, MA selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktunya dan saran – sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
6. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dan pegawai yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan penyelesaian karya tulis.
7. Ibu Sandra V. Makadada sebagai HR Manager DEPT Sopo Nauli PT Agincourt Resources Tapsel,Sumut, Bapak Lufti dan Ibu Christina dan tenaga kerja dan seluruh masyarakat sekitar PT Agincourt Resources Tapsel, Sumut yang telah mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
8. Teristimewa kepada Bapak peneliti tercinta DJ.Silalahi, dan Ibunda tersayang T.simbolon, yang tiada henti dan tulus mencurahkan kasih dan sayangnya tanpa pamrih dan memberikan bantuan jikalau peneliti sedang membutuhkan pertolongan baik secara moral, spiritual dan material selama ini dan yang saat ini sudah beraada disurga bersama Bapa.
9. Buat Abang peneliti ito riama silalahi/br Rumahorbo, ito perdana silalahi/br Naibaho, ito josevan silalahi/br Sinaga, ito vania silalahi/br Simbolon dan kakak saya akang dewi silalahi/mrg Siregar, akang hendra silalahi/mrg Sitanggang, akang nataliska silalahi/mrg Simbolon, akang abdel silalahi/mrg sidabutar, akang nova silalahi/mrg simbolon, ka dina marianti silalahi, ka amel silalahi, ka devinda silalahi, terima kasih atas dukungan dan doa serta perhatian yang tiada henti dalam membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat FAPSI'13 Kelas A, khususnya sahabat-sahabat spesialku, yang selalu mendampingi dan selalu memberikan semangat dan motivasi disaat suka maupun duka, agita velany simbolon, ira clara pelawi , lastarida nainggolan, theresia saragih, lastri pasaribu,siti aisyah, megalitikum,dima marupa, thereresia hia, marlomak sitanggang,may veronica,

desi siahaan, yulia safrina, indaf arafah, indah sinaga dan ito rony tampubolon, oky simangunsong, Lukas siregar yang selama berada dibatangtoru selalu siap dan setia antar jemput meskipun itu malam sekalipun tetap mau bantuan buat ngerjain tugas akhir saya , I Love You sahabat sahabatku semua . Dan terkhusus juga buat ka mayestina sihite satu kos biru lapin yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

11. Buat seluruh komponen pelayanan di UKMK UMA dan KMKP UMA Pengurus dan seluruh anggota yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih peneliti ucapkan buat dukungan, doa dan motivasi yang diberikan selama mengikuti perkuliahan di UMA.

12. Terima kasih untuk semua pembaca. Jika ada kebenaran yang tersirat, itu semata karena Allah. Namun jika ada kesalahan didalamnya, peneliti memohon kritik dan saran dari pembaca semua. Semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat.

Akhir kata semoga Tuhan yang Maha Esa membalas semua kebaikan bapak, ibu, saudara/i dan rekan-rekan sekalian. Peneliti berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 01 November 2017

Peneliti

Henni silalahi

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan.....	8
1. Pengertian Karyawan.....	8
B. Loyalitas Karyawan.....	9
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	9
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	12
c. Aspek - Aspek Loyalitas Karyawan.....	15
d. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan.....	18
e. Karakteristik Loyalitas Karyawan.....	19
C. Kerangka Konseptual.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
B. Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	24
C. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	27
D. Metode Pengumpulan Data.....	28
E. Validitas Dan Reliabilitas.....	31
1. Validitas.....	31
2. Reliabilitas.....	32

F. Metode Analisa Data.....	32
-----------------------------	----

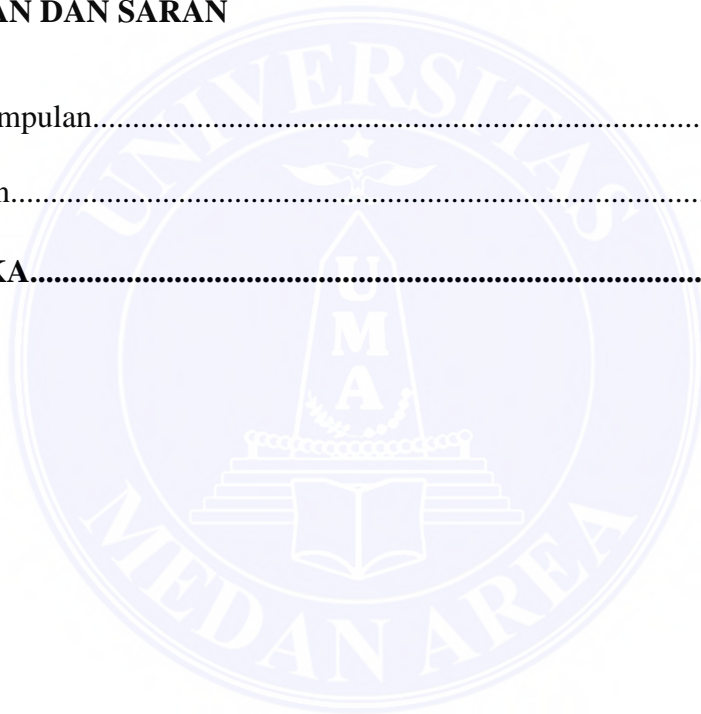
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	34
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	34
2. Persiapan Penelitian.....	36
3. Uji Coba Alat Ukur dan Pelaksanaan Penelitian.....	39
B. Pelaksanaan Penelitian.....	42
C. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	42
D. Pembahasan.....	49

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSAKA.....	53
---------------------------	-----------



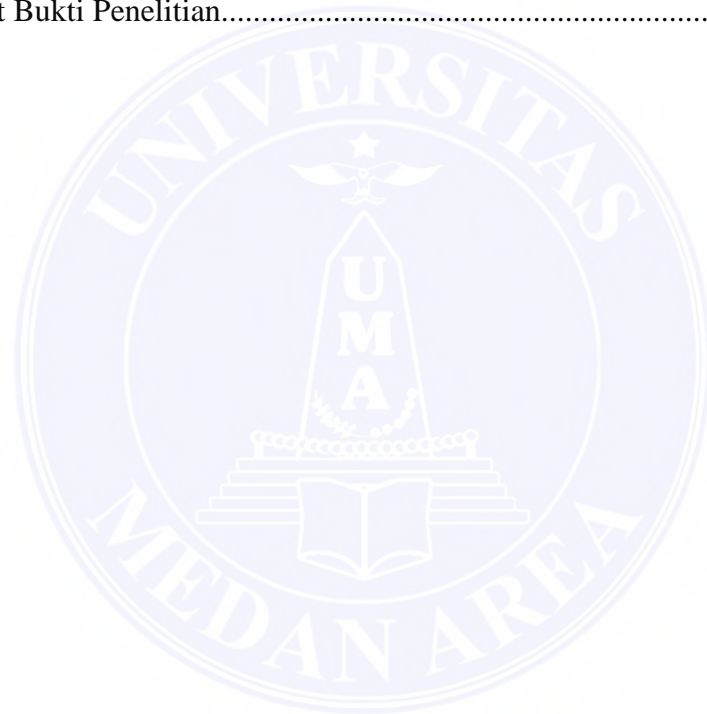
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Skala Loyalitas Kerja Sebelum Uji Coba.....	38
2. Distribusi Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba.....	41
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	44
4. Analisis Deskriptif Frekuentif Faktor-Faktor Loyalitas Kerja.....	45
5. Analisis Faktor Internal.....	46
6. Analisis Faktor Eksternal.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran A : Skala Loyalitas Kerja.....	54
Lampiran B : Data Penelitian.....	62
Lampiran C : Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Loyalitas Kerja.....	69
Lampiran D : Uji Normalitas Sebaran.....	77
Lampiran E : Analisis Data.....	79
Lampiran F : Surat Bukti Penelitian.....	83



BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa sendiri, dalam hidup manusia selalu berinteraksi dengan sesama dan dengan lingkungan manusia hidup berkelompok baik kelompok besar maupun kelompok kecil. Manusia juga tidak hanya mengelolah lingkungan dengan baik untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manusia juga merupakan sumber daya paling penting dan berharga dalam suatu organisasi, sebab manusia memiliki pandangan yang luas sehingga ia dapat berfikir rasional dalam memecahkan suatu masalah baik masalah pribadi maupun masalah dalam pekerjaannya. Dimana perusahaan harus bisa mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi baik agar terbentuknya kerja sama yang baik, memiliki kreativitas yang baik agar dapat memberikan ide-ide untuk memajukan perusahaan. Jika ditinjau suatu perusahaan, dapat dilihat bahwa sangat menjadi prioritas utama dalam sebuah perusahaan membuktikan manusia yang loyal yang memiliki dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan hal ini akan menumbuh kembangkan perusahaan tersebut.

Jika terdapat sebuah pertanyaan hal apa yang tidak dapat dibeli dengan uang mungkin beberapa orang akan menyebutkan cinta, kebahagiaan, atau waktu sebagai jawabannya. Ketiga hal tersebut memang tidak dapat dibeli dengan uang, namun ada satu hal lagi yang terkadang luput dari perhatian orang banyak, yakni loyalitas.

Loyalitas merupakan salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, berbanding terbalik

dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang terdapat banyak faktor yang akan mempengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya bukan hanya sekedar kesetiann fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada didalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan. Hal sama juga ditemukan pada saat peneliti melakukan observasi di PT Agincourt Resources tapsel Sumut. (2 Maret 2017) dimana karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan memberikan loyalitas kerja yang baik keperusahaan dengan sikap dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan PT Agincourt Resources, meskipun ditempat kerja mereka bising karena helicopter mereka tetap semangat dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara interpersonal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT Agincourt Resources menyatakan :

“ Menurut saya loyalitas harga mati, kerja berat sudah pasti dan seseorang akan menjadi orang yang lebih baik jika dalam melakukan pekerjaan selalu melakukan yang terbaik. Meskipun ditempat ini bising karena alat-alat yang digunakan disini dan suara bising dari helicopter akan tetapi saya tetap merasa senang bekerja disini.(wawancara interpersonal dilakukan 2 maret 2017)

“Menurut saya pada perkembangannya karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan atau organisasi jika menemukan kenyamanan dan dihormati, dia merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, dia dihormati oleh rekan kerja ataupun atasan dan mungkin juga bawahannya, jika dia seorang petinggi, rasa nyaman itu sendiri akan menumbuhkan kedekatan dan rasa saling memiliki dengan begitu dia akan menjadi berterimakasih dan cinta pada perusahaan. Maka dengan sendirinya rasa loyal tersebut akan tumbuh pada diri saya sendiri, dan menurut saya saya loyal dalam perusahaan ini , karena loyal merupakan bentuk karakter seseorang” (wawancara interpersonal dilakukan 2 maret 2017)

“ Saya dalam melakukan pekerjaan selalu tekun dan bersungguh-sungguh dan bertanggungjawab dalam pekerjaan saya dan kerja itu yang ikhlas insya Allah rejeki ngikut” (wawancara interpersonal dilakukan 19 juni 2017)

“Saya selalu menanamkan kesadaran terhadap visi perusahaan dan bersikap loyal terhadap instansi dan bukan pada atasan demi kepentingan pribadi” (wawancara interpersonal dilakukan 19 juni 2017)

Menurut Resimin (dalam Hidayah,2008) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan.

Menurut Poerwadarmanti, (dalam Hidayah,2008) dalam dunia kerja loyalitas kerja dapat diartikan sebagai satu sikap individu untuk tetap patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau dalam suatu situasi kerja tertentu. 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.

Menurut teori diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas didalam perusahaan sangatlah memberikan hal positif sebab loyalitas berkaitan dengan kebijakan karyawan dalam menyikapi perusahaan tersebut dan berusaha setia pada perusahaan tersebut, sebab loyalitas pada karyawan sendiri akan terjadi jika tuntutan perusahaan terhadap mereka dapat terlaksana. Memberikan rasa aman dengan terpelihara lingkung baik dan perusahaan dapat memberikan kesempatan agar karyawan dapat maju sehingga mereka memberikan sumbangan yang baik untuk dirinya dan perusahaan dan karyawan juga harus mematuhi semua peraturan yang disepakati dan memiliki tanggungjawab dalam bekerja.

Pertambangan merupakan sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eeksplorasi, studi kelayakan, penambangan, pengelolaan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pesca tambang (UU No.4 tahun 2009).

PT Agincourt resources, tapanuli selatan, merupakan perusahaan yang mengelola kawasan tambang emas martabe berdasarkan konrak karya generasi ke IV sesuai Kepres No.B-43/Pres/3/1997 tertanggal 17 maret 1997.Sedangkan izin operasi produksi berpegang pada SK No 649.K/30/DJB/2013 tertanggal 21 maret 2013.

Tambang Emas Agincourt Resources adalah tambang emas dan perak kelas dunia.Penuangan kelas pertama dilakukan tanggal 24 Juli 2012.Resources adalah endapan mineral yang diharapkan dapat dimanfaatkan secara nyata.Processing merupakan bagian pengelolahan dan pemurnian, atau kegiatan usaha pertambangan untuk meningkatkan mutu mineral dan batubara serta untuk memanfaatkan dan memperoleh mineral.

PT Agincourt resources, tapsel makin mulus beroperasi di Kabupaten Tapanuli Selatan. Sebab, air sisa proses (limbah) tambang emas Martabe PT Agincourt Resources dinyatakan sesuai keputusan menteri lingkungan hidup (Kepmen LH) nomor 202/2004 tentang baku mutu air limbah bagi usaha dan atau kegiatan pertambangan bijih emas dan atau tembaga.

Dalam suatu perusahaan seorang karyawan dapat bersikap loyal juga di dukung oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang dapat memiliki kenyamanan,ketenangan dan kesejahteraan karyawan tentu akan dapat mendukung loyalitas seorang karyawan hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Rost (dalam Safaria,2004) merupakan sebuah hubungan yang dapat mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut dan bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Hal ini juga diungkapkan oleh Tead

(dalam Kartono,2002) menyatakan kepemimpinan ialah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya menurut Siagian (dalam Sutrisno,2007) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga oranglain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja di PT. Agincourt Resources, Tapsel Sumut.”

B. Identifikasi Masalah

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor menurut Kartono (dalam Saraswati,2003) Mengemukakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal adanya hubungan yang baik antara karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah yang mempengaruhi faktor-faktor loyalitas kerja di PTAgincourt ResourcesTapsel Sumut.”

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris faktor-faktor mengali permasalahan tentang loyalitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi secara spesifik tujuan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut : Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja di PT Agincourt Resources Tapsel Sumut.”

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari peneliti ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan informasi tentang psikologi khususnya yang membahas mengenai faktor-faktor loyalitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para karyawan khususnya untuk lebih dapat meningkatkan loyalitas kerja sehingga nantinya tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat sama-sama terpenuhi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemimpin dimana pemimpin harus lebih memotivasi karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan menambah produktivitas kerjanya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan, supaya nantinya dapat mengambil langkah-langkah tertentu bagi karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang rendah, dan agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya dalam suatu pekerjaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

a. Pengertian Karyawan (Kerja)

Menurut Yasyin, (dalam KBBI,1997), kerja adalah melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil (mencari nafkah). Sedangkan menurut Asyhadie,(2007). Pekerja/buruh secara etimologi dapat diartikan dengan keadaan memburuh yaitu keadaan dimana seseorang buruh/pekerja bekerja pada orang lain (pengusaha).Anoraga ,(2009). Juga menyatakan bekerja merupakan sarana untuk menuju kearah terpenuhnya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu pada orang lain.

Selain itu Soepomo (dalam Asyhadie,2007). Juga menyatakan pekerjaan adalah pekerjaan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya.Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkam barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.selanjutnya, bahwa karywan/pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah oranglain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Hasibuan (2005) mengatakan bahwa pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (pikiran dan fisik) kepada suatu perusahaan dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Soedaryono (2000) juga mengatakan karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan

bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. 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.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian karyawan adalah orang yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan atau organisasi yang merupakan penjual jasa, baik pikiran maupun tenaganya, dan memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

B. Loyalitas

a) Pengertian loyalitas

Menurut Tim Penyusun KBBI bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan. Perkataan loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang berasal dari patuh atau setia. 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.

Selain itu menurut Steers & Porter (dalam Saraswati, 2003). Berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Resimin, (dalam Hidayah,2008) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan.

Menurut Poerwadarmanti, (dalam Hidayah, 2008). Dalam dunia kerja loyalitas kerja dapat diartikan sebagai satu sikap individu untuk tetap patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau dalam suatu situasi kerja tertentu. Secara umum menurut Hasibuan (2005), loyalitas kerja dapat diartikan salah satu unsure digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetian terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dimana kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Barnold (dalam Muhyadi, 1989) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

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.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati , melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas juga merupakan suatu

aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan social yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Kartono, (dalam Saraswati, 2003). Mengemukakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun secara garis besar dapat dibagi atau dua golongan, yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang merupakan berasal dari dalam diri yang berkaitan dari faktor psikologis, terdiri dari :

A. Motif

Motif merupakan satu faktor yang menentukan individu untuk tetap patuh, tunduk, dan setia terhadap segala sesuatu yang menjadi tujuan individu .

B. Perhatian

Adanya perhatian individu yang bertuju pada objek tertentu yang menjadi pusat perhatiannya.

C. Minat

Minat akan mendorong individu untuk secara terus menerus mengarahkan individu kepada objek yang menjadi ketertarikannya.

D. Emosi

Emosi akan melibatkan individu untuk tetap mematuhi dan setia terhadap semua yang mendukung usah-usaha dalam mencapai tujuan.

2. Faktor eksternal

Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja individu termasuk didalamnya adalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai atau karyawan, diantaranya ialah :

1. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.
2. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan rekan sekerja.
3. Adanya tata tertip atau urusan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara pegawai dengan perusahaan dimana individu bekerja.
4. Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan situasi pegawai.

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

1. Karakteristik diri para karyawan

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

2. 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

3. Karakteristik kebijakan perusahaan

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

4. 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.

Menurut Yuliandri (dalam Trianasari, 2005) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Menurut Anaroga (2009) yang dikutip oleh Sasmitaningrum mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu :

1. Hubungan yang erat antarkaryawan
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan
4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buru, tetapi sebagai rekan kerja
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

Selanjutnya Steers & Porter (2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik pribadi, merupakan factor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi social, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi social, dimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas , tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

c. Aspek-aspek loyalitas kerja

Aspek-aspek loyalitas ini sangat berhubungan dengan sikap dilakukannya karyawan sehingga tercapai loyalitas kerja menurut Agustini, (2011) sehingga tercipta loyalitas kerja diperusahaan 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.

Selanjutnya Flippo, (dalam Saraswati,2003). Membagi aspek loyalitas kerja kedalam beberapa aspek-aspek ini dapat menunjukkan bahwa pekerja itu memiliki loyalitas kerja yang tinggi atau memiliki loyalitas kerja yang rendah. Adapun aspek-aspek loyalitas itu adalah :

- a. Adanya gairah kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, biasanya selalu menunjukkan gairah dalam bekerja. Pekerja akan selalu tampak riang gembira dan memiliki gerakan kerja yang cepat dan bergairah.

- b. Mematuhi peraturan

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja sangat mematuhi peraturan kerja,bahkan mereka saling member arahan atau imbauan kepada rekan sekerja agarselalu memperhatikan peraturan kerja

- c. Memiliki inisitif kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

- d. Saling menghargai tugasnya

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu menghargai tugasnya.Halini tergambar dalam keinginannya menyelesaikan tugas sampai tuntas.

e. Memiliki kemampuan bekerja

Orang yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan pekerja yang lain, untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja.

Menurut Steers & Porter (dalam Meilysa, 2014) mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja adalah :

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.

d. Indikasi Turunnya Loyalitas Kerja

Menurut Alex (dalam Meilysa, 2014) Adapun sebab-sebab turunnya loyalitas kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan bisa bersifat material dan non material antara lain : rendahnya upah yang diterim, fasilitas minimum. Sedangkan non material antara lain : penghargaan sebagai manusia kebutuhan berpartisipasi dan sebagainya.

Menurut Agustini, (2011) indikasi-indikasi turunnya loyalitas kerja karyawan ditandai dengan adanya :

a. Turun/ rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.

b. Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari.

c. Tingkat perpindahan buruk yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruk yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan, tingkat perpindahan buruk yang tinggi.

d. Kegelisahan dimana-mana

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat berwujud dalam bentuk ketidakterangan dalam bekerja, keluhan serta hal-hal yang lain.

e. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan

f. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah tidak merasa tahan lagi akan menimbulkan suatu tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya para karyawan melakukan pemogokan kerja

e. Karakteristik Loyalitas

Menurut Sari,dkk (2004). Karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Selanjutnya menurut Juliani, (2013). Ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas kerja : mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan, tidak ingin pindah, pekerjaan, menjaga nama baik perusahaan, berusaha meningkatkan prestasi kerja, ikut menciptakan suasana kerja yang nyaman, jujur, menghormati pimpinan, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Kartono, (dalam Saraswati, 2003). Mengemukakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun secara garis besar dapat dibagi atau dua golongan, yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang merupakan berasal dari dalam diri yang berkaitan dari faktor psikologis, terdiri dari :

a. Motif

Motif merupakan satu faktor yang menentukan individu untuk tetap patuh, tunduk, dan setia terhadap segala sesuatu yang menjadi tujuan individu .

b. Perhatian

Adanya perhatian individu yang bertuju pada objek tertentu yang menjadi pusat perhatiannya.

c. Minat

Minat akan mendorong individu untuk secara terus menerus mengarahkan individu kepada objek yang menjadi ketertarikannya.

d. Emosi

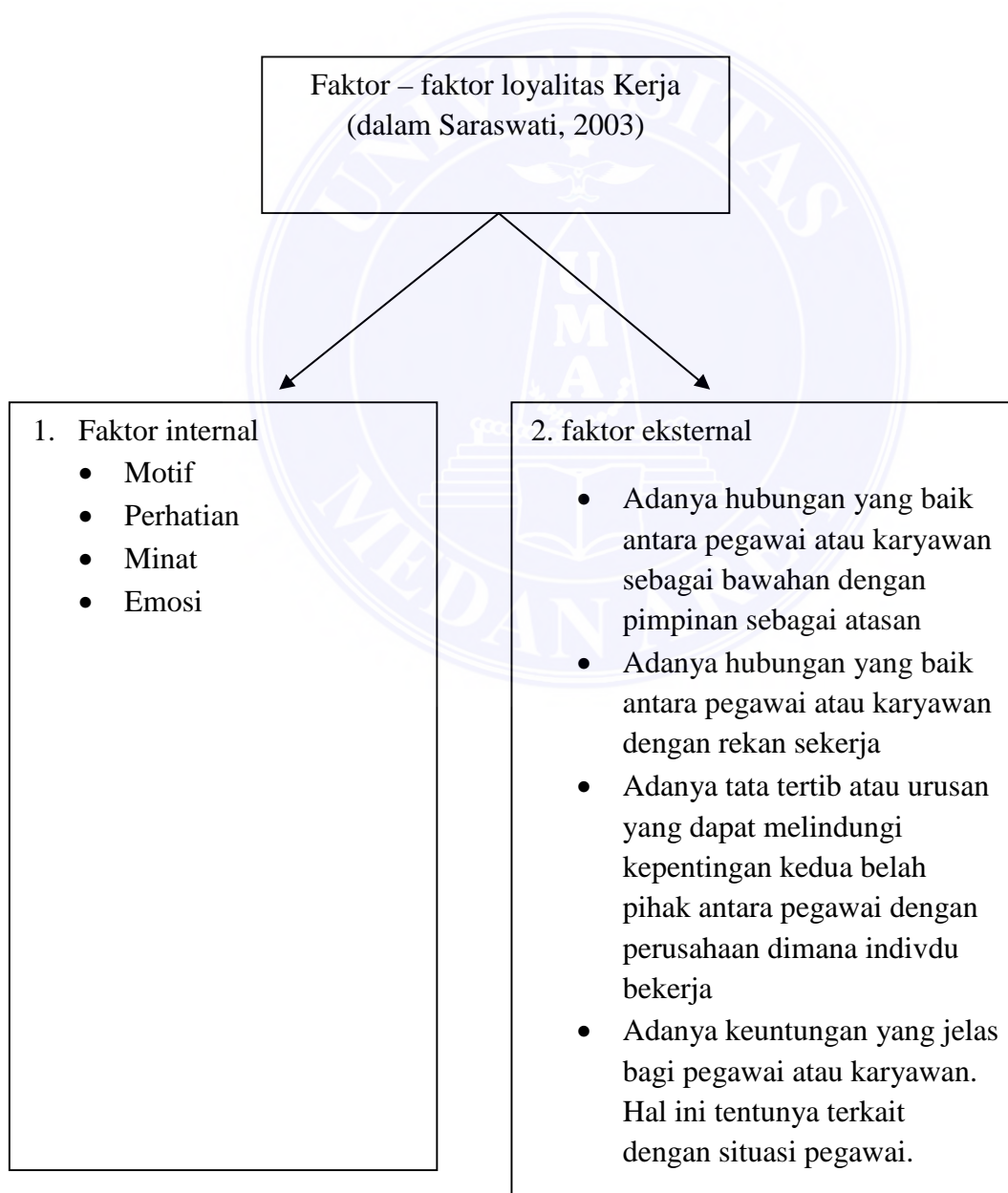
Emosi akan melibatkan individu untuk tetap mematuhi dan setia terhadap semua yang mendukung usah-usaha dalam mencapai tujuan.

2. Faktor eksternal

Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja inidividu termasuk didalamnya adalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai atau karyawan, diantaranya ialah :

- a. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.
- b. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan rekan sekerja.
- c. Adanya tata tertib atau urusan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara pegawai dengan perusahaan dimana individu bekerja.
- d. Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan situasi pegawai.

f. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang sangat penting adalah metode yang digunakan dalam bab ini, akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut : adalah (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) definisi operasional variabel penelitian (C) Subjek penelitian, (D) teknik pengambilan data (E) validitas dan reliabilitas, (F) metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal yaitu : “ Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja di PT Agincourt Resources Tapsel Sumut”.

B. Defenisi Operasional

1. loyalitas kerja

Loyalitas berarti kesadaran karyawan dengan keseluruhan kemampuan keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal ini hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya bukan hanya sekedar kesetiann fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada didalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan.

Dan aspek-aspeknya yaitu adanya gairah kerja, mematuhi peraturan, memiliki inisiatif kerja, sering menghargai tugasnya, memiliki kemauan bekerja. Indikasi positif ditunjukkan dengan skor total yang diperoleh dalam skala loyalitas kerja. Semakin tinggi skor loyalitas kerja individu, dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah pula kecenderungan loyalitas kerja individu.

2. Factor – factor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Kartono, (dalam Saraswati, 2003). Mengemukakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun secara garis besar dapat dibagi atau dua golongan, yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang merupakan berasal dari dalam diri yang berkaitan dari faktor psikologis, terdiri dari :

1. Motif

Motif merupakan satu faktor yang menentukan individu untuk tetap patuh, tunduk, dan setia terhadap segala sesuatu yang menjadi tujuan individu .

2 Perhatian

Adanya perhatian individu yang bertuju pada objek tertentu yang menjadi pusat perhatiannya.

3. Minat

Minat akan mendorong individu untuk secara terus menerus mengarahkan individu kepada objek yang menjadi ketertarikannya.

4. Emosi

Emosi akan melibatkan individu untuk tetap mematuhi dan setia terhadap semua yang mendukung usah-usaha dalam mencapai tujuan.

b. Faktor eksternal

Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja inidvidu termasuk didalamnya adalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai atau karyawan, diantaranya ialah :

1. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.
2. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan rekan sekerja.
3. Adanya tata tertip atau urusan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara pegawai dengan perusahaan dimana individu bekerja.
4. Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan situasi pegawai.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono,(2011). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya,jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang

dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja PT.Agincourt Resources Tapsel, Sumut adalah 7000 karyawan yang bekerja.

2. Sampel

Sample adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dan dianggap dapat mengembangkan populasi untuk menarik kesimpulan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto, (1990) .dalam penelitian social, dikenal hukum kemungkinan (hukum probabilitas) yaitu kesimpulan yang ditarik dari populasi dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Kesimpulan ini dapat dilakukan karena pengambilan sampel dimaksud adalah untuk mewakili seluruh populasi (Bangun,2011).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian dari sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi (Hadi,2000). Sampelnya yang akan, diteliti khususnya karyawan tetap di PT.Agincourt Resources, Tapsel, Sumut adalah 120 Orang karyawan yang bekerja

3. Teknik sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono,2011 adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam peneliti, terdapat berbagai teknik sampling.

Teknik sampling menurut Bungin, (2011), merupakan membicarakan bagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel yang representative.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling yang artinya dipilih berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut dengan ciri-ciri yang sudah diketahui sbelumnya (Hadi,2000). Adapun cirri-ciri atau karakteristik subjek penelitian yang akan dijadikan sampel adalah sebagi berikut :

1. Lamanya masa kerja 3- 20 tahun
2. Berusia >24-40 tahun

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal penting yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian. Berbagai metode dapat dipergunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala likert.

Metode skala adalah ialah sekumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut responden) dan cara menjawab yang dilakukan dengan cara tertulis.

Menurut Hadi. (2000) ada beberapa anggapan yang dipegang apabila metode ini , yakni :

1. Subjek adalah orang yang mengetahui tentang dirinya
2. Apa yang dikatakan subjek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpensi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Dalam penelitian ini menggunakan 1 skala, yaitu skala loyalitas kerja.

1. Skala loyalitas kerja

Skala loyalitas kerja digunakan dalam penelitian berdasarkan faktor faktor loyalitas kerja menurut Kartono (dalam Saraswati, 2003) faktor- faktor loyalitas kerja yaitu:

1. Faktor internal
 - a. Motif
 - b. Perhatian

- c. Minat
 - d. Emosi
2. Faktor eksternal
- a. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan
 - b. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan rekan sekerja
 - c. Adanya tata tertib atau urusan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara pegawai dengan perusahaan dimana individu bekerja
 - d. Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan situasi pegawai.

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban dengan membuat item yang mendukung pernyataan (Favorable) dan tidak mendukung pernyataan (unfavourable).

Skala ini disusun berdasarkan model likert. Pernyataan yang terdapat dalam skala ini mempunyai sifat favourable atau mendukung isi pernyataan dan unfavourable atau tidak mendukung isi pernyataan. Penilaian untuk item yang favourable adalah nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S) , nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sementara untuk item yang unfavourable nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S) , nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

E. Validitas/Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian 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 adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah – tingkah kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto,2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisa *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing – masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi anantara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y .
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x

- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
 N : Jumlah Subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reabilitas skala jasa pelayanan perawat dan kepuasan pasien rawat inap dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrument
 k : Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
 σ_1^2 : Varian total

F. Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2008).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa penelitian deskriptif menganalisa dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan.

Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Sugiyono (2008) adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka
2. Statistik bekerja dengan objektif
3. Statistik bersifat universal, artinya dapat digunakan hampir pada semua penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat analisis statistik deskriptif dengan bantuan program *SPSS 18.0 for Windows Version*. Untuk mendapatkan persentase faktor-faktor loyalitas kerja karyawan, maka digunakan rumus F% sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah Jawaban Tiap Skala}}{\text{Total Jawaban Setiap Aspek}} \times 100\%$$

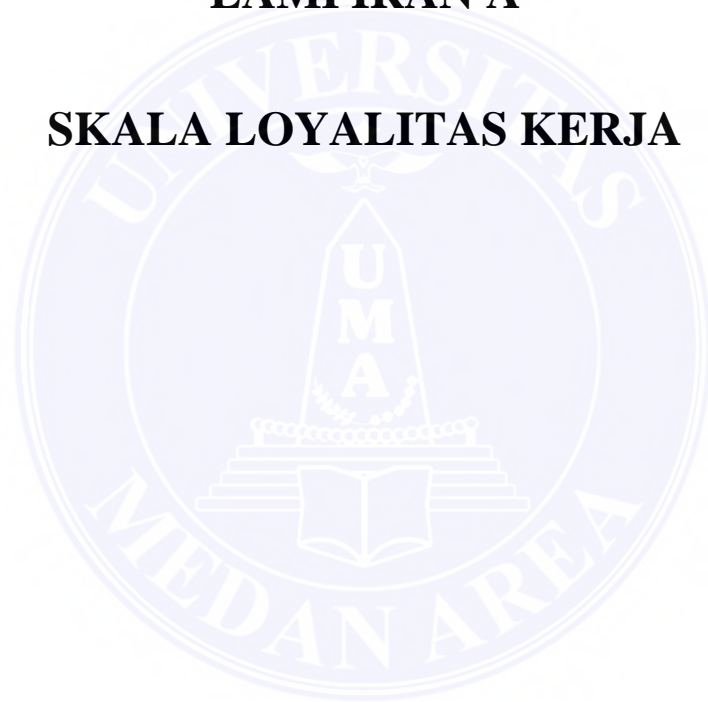
Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap aspek dilakukan perhitungan frekuensi untuk jumlah setiap faktor dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{persentase}}{100} \times N$$

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini.2011 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Psikologi
- Anoraga Panji,2009.Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hadi,S. 1990.Statistik.Yogyakarta : Liberty.
- Hidayah.M.2008. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Dengan Loyalitas kerja Dikantor Camat Medan Denai.*
- Hasibuan,2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Raja Grafindo
- Juliani,Djohar,2013. Pengaruh Konferensi Terhadap Loyalitas Karyawan.Jurnal <http://jurnal.unpad.ac.id/index.php/dinsain/article/download/127/124>.juli 2014 .
- Sumber : <http://endah121.blogspot.com/2010/01/pengertian-tambangtahap-tahapnya.html>.
- Syahrizaldi,2011. *Jurnal Psikologi: Hubungan antara Persepsi Terhadap Komunikasi Interpersonal Pemimpin Komitemen Terhadap Organisasi Partai Matahari Bangsa Sumatra Utara.*
- Saraswati, E, 2003. *Jurnal Psikologi. Hubungan anantara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan . PT.TROYPHY TOUR Medan. .*
- Meilya Astuti Siregar 2014. *Skripsi Psikologi Universitas Medan Area. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja.*

LAMPIRAN A
SKALA LOYALITAS KERJA



KATA PENGANTAR

Medan, Mei 2017

Yth. Karyawan di PT.Agincourt Resources

Kec. Batangtoru- Tapanuli Selatan.

Dengan hormat,

Saya selaku mahasiswa psikologi Universitas Medan Area (UMA) Medan, memohon kesediaan anda agar meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran, dan pikiran anda saat ini. Pada dasarnya semua jawaban yang anda berikan tidak ada penilaian salah atau benar karena sesuai dengan keadaan yang sedang anda alami.

Bantuan anda dalam pengisian pernyataan tersebut sangat saya butuhkan dalam penyusunan tugas akhir saya.Oleh sebab itu, saya mengharapkan kesediaan anda untuk membaca dengan cermat dan mengisi pernyataan secara lengkap tanpa ada satupun pernyataan yang terlewati. Jawaban yang anda berikan tidak ada hubungannya dengan nama baaik, karir, dan status pekerjaan anda diperusahaan. Semua identitas dan jawaban anda saya jamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya

(Henni silalahi)

IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Lama Bekerja : Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda saat ini. Saya mohon setiap pernyataan diisi dengan sejujur-jujurnya. Keterangan jawaban yang disediakan adalah :

STS = Jika pernyataan SANGAT TIDAK SESUAI dengan diri anda

TS = Jika pernyataan TIDAK SESUAI dengan diri anda

S = Jika pernyataan SESUAI dengan diri anda

SS = Jika pernyataan SANGAT SESUAI dengan diri anda

2. Isilah setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan yang telah disediakan.

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	X			

SKALA FAKTOR- FAKTOR LOYALITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai				
2	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat				
3	saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran				
4	Saya sering menunda-nunda waktu kerja				
5	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Saya menyukai pekerjaan yang saya tekuni sekarang				
7	Saya selalu melaksanakan tugas dengan benar				
8	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan				
9	Setiap pekerjaan yang kecil maupun yang besar saya kerjakan dengan penuh tanggungjawab				
10	Saya selalu berusaha untuk hadir selama jam kerja				
11	Saya pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan				
12	saya senang bekerja diperusahaan ini				
13	Saya sedih/ kecewa jika datang terlambat ke tempat kerja				
14	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan				
15	Saya merasa bahagia karena karyawan diperusahaan				

	ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik				
16	Saya bosan bekerja diperusahaan ini				
17	Saya benci jika bekerja diluar jam kerja				
18	Saya merasa tertekan jika atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kewajiban saya diperusahaan				
19	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan				
20	Saya dan atasan tidak pernah ada konflik diperusahaan maupun diluar perusahaan				
21	Untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas				
22	Saya ingin protes apabila atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kewajiban saya diperusahaan				
23	Saya dengan rekan kerja sering makan sama diruangan makan maupun diluar				
24	Saya dan rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik				
25	Saya tidak suka dengan rekan kerja saya				
26	Bila teman memiliki kesulitan dalam bekerja, maka saya tidak akan membantunya				
27	Waktu bekerja saya banyak terbuang untuk				

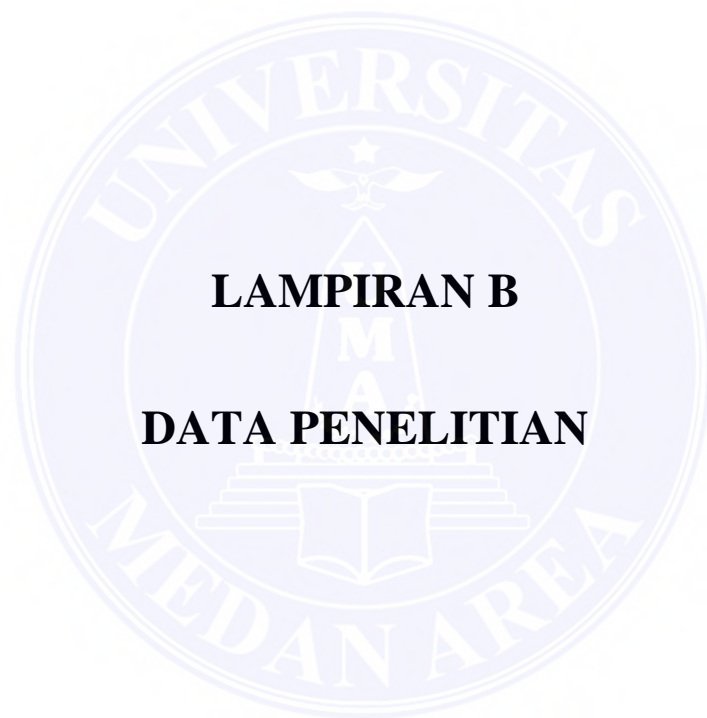
	mengobrol dengan teman sekerja				
28	Saya akan tetpa bekerja diperusahaan ini				
29	Saya kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat selesai				
30	Meskipun kecil, saya mencoba untuk tidak melanggar peraturan				
31	Saya selalu menggunakan tanda pengenal saat berada dilingkungan perusahaan				
32	Saya pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
33	Saya merasa bahwa dengan bekerja diperusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi				
34	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan				
35	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini				
36	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja diperusahaan ini				
37	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua				
38	Jika ada perusahaan lain yang lebih baik dan menawarkan gaji yang lebih tinggi saya akan tetap bekerja disini				
39	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan				

40	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju				
41	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan saya				
42	Saya merasa keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya				
43	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir				
44	Kompensasi langsung saya terima sesuai dengan lamanya bekerja				
45	Pemberian intensif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku				
46	Asuransi saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku				
47	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya				
48	Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh atasan memuaskan bagi saya				
49	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar belum terpenuhi				
50	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari				

Periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada yang terlewat

****Terima kasih Atas Partisipasi Anda****





No	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
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3
15	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4
24	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
26	4	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
27	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4
28	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4
29	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
32	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4
33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3
37	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

44	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
50	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
53	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4
54	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
56	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
58	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3
59	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
60	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3
65	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
66	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
67	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
68	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
69	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3
70	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
77	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3
81	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4
82	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
86	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4

89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
93	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
94	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
95	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3		
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
100	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
101	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
103	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
104	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
108	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
109	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
110	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
111	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
112	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
114	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
115	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
116	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
117	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	
118	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
120	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	

27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	JLH
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	195
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	182
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	165
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	166
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	167
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	158
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	159
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	165
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	161
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	155
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	161
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	168
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	171
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	177
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	174
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	158
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	159
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	158

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	155
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	164
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	158
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	161
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	168
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	161
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	158
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	179
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	173
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	166
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	188
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	162
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	158
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	161
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	178
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	161
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	178
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	186
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	178

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	182
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	184
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	171
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	188
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	161
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	164
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	158
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	171
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	193
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	161
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	161
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	155

LAMPIRAN C

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

LOYALITAS KERJA

Reliability

Scale: LOYALITAS KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	50

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
11	3.5083	.50203	120
12	3.4250	.49642	120
13	2.9583	.20066	120
14	3.3083	.46374	120
15	3.2917	.45644	120
16	3.2417	.42989	120
17	3.2667	.44407	120
18	3.3167	.46713	120
19	3.2917	.45644	120
110	3.6000	.49195	120
111	3.0417	.20066	120
112	3.2167	.41370	120
113	3.2167	.41370	120
114	3.3167	.46713	120
115	3.2083	.40782	120
116	3.2667	.44407	120
117	2.9667	.38748	120
118	2.8917	.48152	120
119	3.2833	.45251	120

120	3.2250	.41933	120
121	3.3333	.47338	120
122	3.2083	.40782	120
123	3.2917	.47449	120
124	3.4417	.49867	120
125	3.2083	.40782	120
126	3.2583	.43955	120
127	3.3250	.47034	120
128	3.3417	.47626	120
129	3.2667	.44407	120
130	3.2417	.42989	120
131	3.2583	.43955	120
132	3.2667	.44407	120
133	3.2250	.41933	120
134	3.2333	.42473	120
135	3.2083	.40782	120
136	3.3000	.46018	120
137	3.2750	.44839	120
138	3.3083	.46374	120
139	3.1917	.39526	120
140	3.2750	.44839	120
141	3.2667	.44407	120

142	3.3750	.48615	120
143	3.2667	.44407	120
144	3.3167	.46713	120
145	3.5083	.50203	120
146	3.5250	.50147	120
147	3.4083	.49359	120
148	3.3750	.48615	120
149	3.4667	.50098	120
150	3.4000	.49195	120

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11	160.7000	133.926	.335	.946
12	160.7833	133.583	.369	.946
13	161.2500	138.996	-.205	.948
14	160.9000	132.124	.537	.945
15	160.9167	131.522	.605	.945
16	160.9667	131.091	.690	.944
17	160.9417	130.980	.678	.944

18	160.8917	130.602	.679	.944
19	160.9167	131.926	.566	.945
110	160.6083	135.955	.163	.947
111	161.1667	137.485	.115	.947
112	160.9917	132.563	.560	.945
113	160.9917	133.034	.509	.945
114	160.8917	133.442	.408	.946
115	161.0000	133.765	.438	.946
116	160.9417	132.307	.544	.945
117	161.2417	138.050	-.015	.948
118	161.3167	140.437	-.228	.950
119	160.9250	131.179	.645	.944
120	160.9833	132.336	.576	.945
121	160.8750	135.673	.197	.947
122	161.0000	135.008	.305	.946
123	160.9167	130.497	.677	.944
124	160.7667	134.550	.382	.947
125	161.0000	131.042	.734	.944
126	160.9500	132.418	.539	.945
127	160.8833	133.146	.433	.946
128	160.8667	129.579	.762	.944
129	160.9417	132.106	.565	.945

130	160.9667	132.419	.552	.945
131	160.9500	130.720	.712	.944
132	160.9417	131.366	.639	.945
133	160.9833	132.806	.526	.945
134	160.9750	131.688	.636	.945
135	161.0000	132.538	.571	.945
136	160.9083	131.378	.614	.945
137	160.9333	131.306	.638	.945
138	160.9000	131.351	.611	.945
139	161.0167	132.101	.639	.945
140	160.9333	131.609	.608	.945
141	160.9417	130.744	.701	.944
142	160.8333	132.678	.460	.946
143	160.9417	131.047	.671	.944
144	160.8917	131.223	.619	.945
145	160.7000	131.842	.518	.945
146	160.6833	131.865	.517	.945
147	160.8000	132.582	.461	.946
148	160.8333	132.291	.495	.945
149	160.7417	132.832	.431	.946
150	160.8083	131.450	.565	.945

LAMPIRAN D

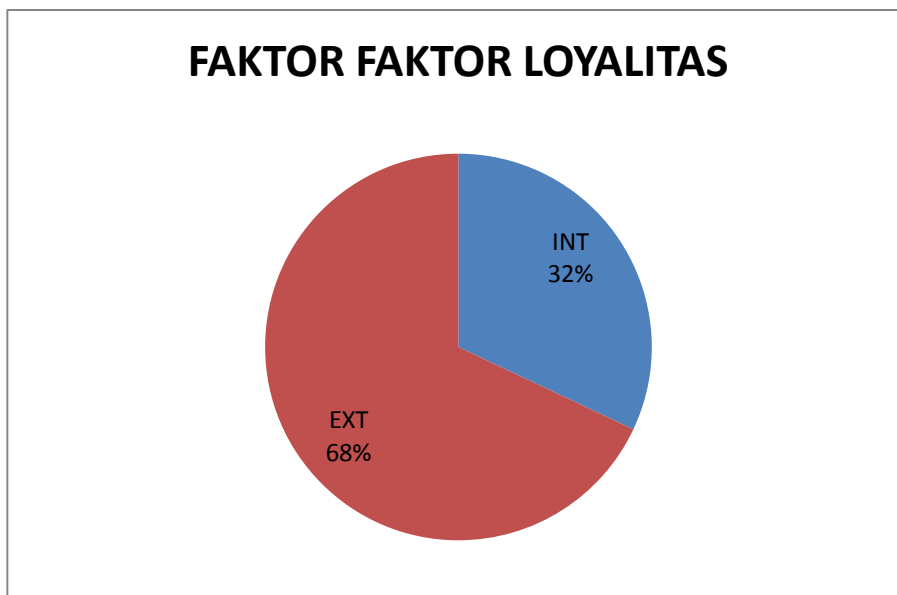
UJI NORMALITAS SEBARAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Loyal
N		120
Normal Parameters ^a	Mean	63.67
	Std. Deviation	12.599
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121
a. Test distribution is Normal.		

LAMPIRAN E

ANALISIS DATA

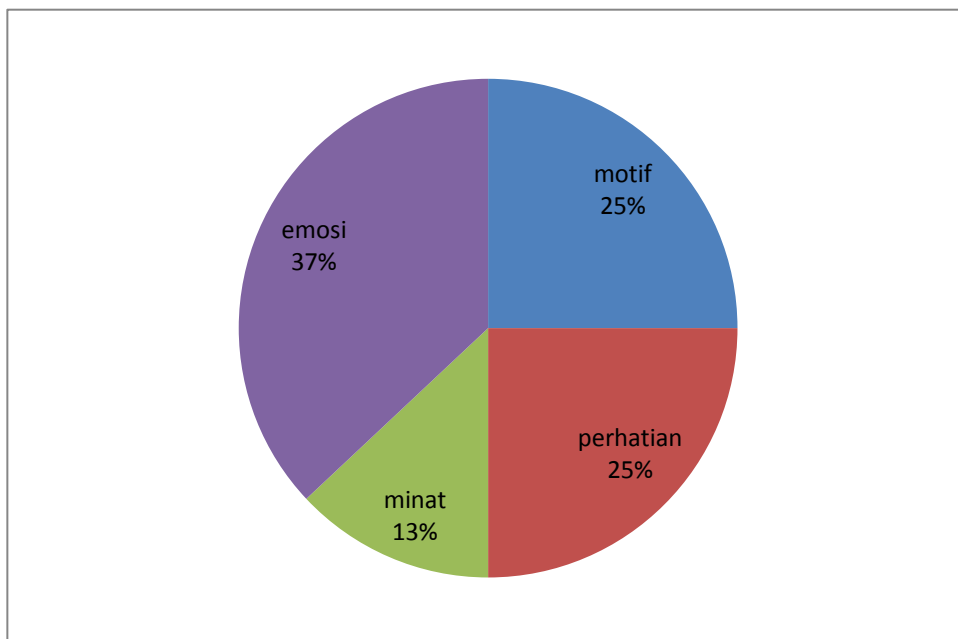
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
INT	120	48	62	6297	52.48	3.762
EXT	120	102	133	13408	111.73	8.573
Valid N (listwise)	120					



Descriptives

Analisis factor internal

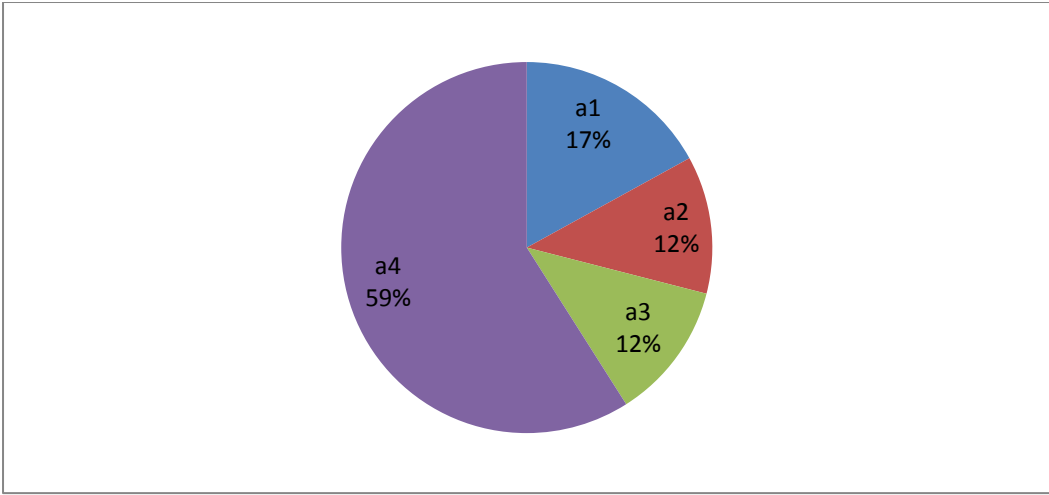
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
t11	120	12	15	1584	13.20	1.097
t12	120	12	16	1574	13.12	1.496
t13	120	6	8	827	6.89	.696
t14	120	18	24	2312	19.27	1.570
Valid N (listwise)	120					



Analisis factor external

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
a1	120	17	23	2269	18.91	1.174
a2	120	12	16	1584	13.20	1.268
a3	120	12	16	1581	13.18	1.351
a4	120	60	80	7909	65.91	6.916

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
a1	120	17	23	2269	18.91	1.174
a2	120	12	16	1584	13.20	1.268
a3	120	12	16	1581	13.18	1.351
a4	120	60	80	7909	65.91	6.916
	120					



LAMPIRAN F

SURAT BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 950 /FPSI/01.10/VI/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 13 Juni 2017

Yth. Manager PT. Agincourt Resources, TAPSEL, SUMUT
Jl. Merdeka Barat, Km 2.5 Desa Aek Pining Batangtoru,
Tapanuli Selatan, Sumatera Utara

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Henni Silalahi
NPM : 13.860.0028
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Agincourt Resources TAPSEL SUMUT guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Agincourt Resources, TAPSEL SUMUT*".

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 **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Zuhdi Budiman, S. Psi, M. Psi

Tembusan

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip



Batangtoru, 28 Juni 2017

Ref No: PTAR-0517/ML-17/HR

Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Jalan Kolam No.1 Medan Estate,
Sumatera Utara.

U.P: Zubdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Perihal : Penelitian Tugas Akhir

Dengan Hormat,

Bersama ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa Psikologi, Universitas Medan Area atas nama:

NIM	Nama	Jurusan
13 860 0028	Henri Silalahi	Ilmu Psikologi

Telah menyelesaikan Penelitian Tugas Akhir dalam periode 19 Juni sampai dengan 26 Juni 2017.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT. Agincourt Resources



SANDRA V. MAKADADA
HR Manager