

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DOMPET  
DHUAFA**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh :

Supriadi Z

41118054



**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN  
(STIM) BUDI BAKTI  
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DOMPET  
DHUARA**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh :

Supriadi.Z  
41118054

*Diajukan guna memenuhi salah satu syarat  
Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen  
Jenjang Pendidikan Strata 1 (S1)*



**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN  
STIM BUDI BAKTI  
2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan Kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Dompot Dhuafa. Penelitian ini dilakukan di Dompot Dhuafa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dompot Dhuafa yang berjumlah 74 orang (semua populasi dijadikan sampel). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang dilakukan penelitian adalah uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji simultan. Variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Loyalitas (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian adalah tingkat signifikan Pvalue  $(0,000) < 0,05$  yang artinya ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap loyalitas yaitu sebesar 61,8%. Sedangkan untuk Kompensasi terhadap Loyalitas juga berpengaruh sebesar 29,3% yang artinya ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap loyalitas yaitu sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *Budaya Organisasi, Kompensasi dan Loyalitas.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to find out how much influence organizational culture and compensation have on employee loyalty to Dompét Dhuafa. This research was conducted in Dompét Dhuafa. This study used a quantitative approach. The sampling technique, namely the saturated sampling method in this study, was all employees at Dompét Dhuafa, totaling 74 people (all populations were sampled). The data collection technique uses observation in the form of a questionnaire. The data processing techniques carried out by the study are validity tests, reality tests, multiple linear regression tests, coefficients of determination, and simultaneous tests. Organizational Culture Variables (X1), Compensation (X2) and Loyalty (Y) validity test results have a CITC value greater than 0.3. The result of the study was a significant level of Pvalue ( $0.000 < 0.05$ ) which means that there is an influence between Organizational Culture and loyalty, which is 61.8%. Meanwhile, Compensation to Loyalty also had an effect of 29.3%, which means that there is an influence between Organizational Culture and Compensation on loyalty, which is 62.1% while the remaining 37.9% is influenced by other variables that were not studied in this study.*

**Keywords:** *Organizational behavior, Compensation, loyalty.*

## **LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Supriadi.Z  
Nim : 41118054  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Program Study : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa

### **PEMBIMBING I**

Adrian Adha, S.T.,M.M.

### **PEMBIMBING II**

Indri Guslina, S.E.,M.M.

### **KETUA PROGRAM STUDY**

Indri Guslina, S.E.,M.M.

**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN**

**(STIM) BUDI BAKTI**

**2022**

## **TANDA PENGESAHAN**

Telah diterima dan disetujui oleh Panitia Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).

Bogor, 10 Agustus 2022

Panitia Penguji,	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua,	Asep Hendriana, SE.,MM	
2. Sekretaris,	Rita Mardiana.,S.E,M.M	
3. Anggota,	Arif Igo,SE.,SH.,MH	

**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN  
(STIM) BUDI BAKTI  
2022**

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Supriadi.Z

NIM : 41118054

Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 09 April 1980

Program Study : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul :

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DOMPET DHUAFa**

Merupakan gagasan dan hasil penelitian asli penulis, kecuali yang jelas rujukannya. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program sejenis di STIM Budi Bakti atau di perguruan tinggi lain. Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya. Apabila pernyataan saya terbukti tidak benar atau skripsi saya terbukti plagiat, maka saya bersedia untuk dibatalkan kelulusannya.

Bogor, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Supriadi. Z

NIM : 41118054

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat dan kasih sayang kepada kita semua,sholawat serta salam semoga tercurah kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman kegelapan hingga kejaman yang terang benderang seperti sekarang ini.sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi yang kami beri judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa”**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna untuk memenuhi salah satu untuk bisa menempuh ujian Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen di STIM Budi Bakti.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Rina Fatimah S.Sos.,M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
2. Bapak Ahmad Mudzakir,S.Pd.,M.Si selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
3. Bapak Asep Hendriana, SE.,MM selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.



4. Bapak Aza El Munadiyan.,S,Si.,MM.,AMIPR selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
5. Ibu Rina Fatimah S.Sos.,M.Si selaku Kepala Penjamin Mutu Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
6. Bapak Arif Igo,SE.,SH.,MH selaku Kepala LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
7. Ibu Indri Guslina, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti dan selaku Pembimbing II.
8. Ibu Lily Zulaeha.,SP.,MP selaku Sekretaris Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
9. Bapak Ahmad Juhari,SE.,MM selaku Kepala Bagian Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
10. Bapak Bayu Firdaus,SE selaku Kepala Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
11. Bapak Adrian Adha, S.T.,M.M selaku pengurus Senat di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti dan selaku Pembimbing I.
12. Seluruh Dosen dan Staff Tata Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
13. Yayasan Dompot Dhuafa yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data kepada penulis,sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Orang tua dan keluarga tercinta, serta teman-teman yang senantiasa menemani, memberi dukungan dan semangat serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya atas bantuan, bimbingan dan pengarahan serta dorongan yang diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan peneliti mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Karena didalam pengerjaan skripsi ini telah banyak melibatkan banyak pihak yang membantu dalam banyak hal oleh karena itu saya mengucapkan banyak terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang terlibat.

Demikianlah skripsi ini disusun dan semoga apa yang peneliti sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti maupun para pembaca untuk menambah pengetahuan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhai Langkah kita semua. Aamiin.

Bogor, Juli 2022

Peneliti,

Supriadi. Z

NIM : 41118054

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
TANDA PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Batasan Masalah .....	5
1.3 Perumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Hipotesis .....	7
1.6 Metodologi Penelitian .....	8

1.6.1	Metodologi Penelitian .....	8
1.6.2	Populasi .....	10
1.6.3	Sampel .....	10
1.6.4	Teknik Pengumpulan Data .....	11
1.6.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	14
1.7	Penelitian Terdahulu .....	21
<b>BAB II .....</b>		<b>25</b>
2.1	Manajemen .....	25
2.1.1	Pengertian Manajemen .....	25
2.1.2	Fungsi Manajemen .....	26
2.1.3	Unsur-Unsur Manajemen .....	30
2.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	32
2.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	33
2.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	37
2.3	Budaya Organisasi .....	38
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	38
2.3.2	Fungsi Budaya Organisasi .....	39
2.3.3	Indikator Budaya Organisasi .....	44
2.4	Kompensasi .....	45
2.4.1	Pengertian Kompensasi .....	45

2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	46
2.4.3	Indikator Kompensasi .....	47
2.5	Loyalitas Karyawan .....	48
2.5.1	Pengertian Loyalitas Karyawan .....	48
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .....	49
2.5.3	Indikator Loyalitas Karyawan .....	50
2.5.4	Kerangka Berpikir .....	52
BAB III .....		54
3.1	Tinjauan Umum Objek Penelitian .....	54
3.1.1	Sejarah Lahirnya Dompot Dhuafa .....	54
3.2	Visi, Misi, Tujuan, Jatidiri, Budaya, dan Etos Kerja .....	56
3.2.1	Visi .....	56
3.2.2	Misi .....	56
3.2.3	Tujuan .....	56
3.2.4	Jati Diri dan Nilai Lembaga .....	57
3.2.5	Budaya dan Etos Dompot Dhuafa .....	58
3.3	Struktur Organisasi Dompot Dhuafa .....	59
3.4	Jabatan dan Tugas Wewenang .....	60
3.5	Kegiatan Usaha Objek Penelitian .....	64
3.5.1	Program Dompot Dhuafa .....	65
3.5.2	Layanan Dompot Dhuafa dalam Negeri .....	66

3.6	Kerjasama .....	68
BAB IV	.....	74
4.1	Variabel Penelitian .....	74
4.1.1	Fungsi Budaya Organisasi yang Di Ukur .....	75
4.1.2	Fungsi Kompensasi yang Di Ukur .....	77
4.1.3	Fungsi Loyalitas Karyawan Di Ukur .....	80
4.2	Karakteristik Responden .....	83
4.2.1	Karakteristik Data Responden Penelitian .....	83
4.3	Deskripsi Data .....	88
4.3.1	Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	88
4.3.2	Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	105
4.3.3	Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) .....	120
4.4	Hasil Pengujian Data Validitas dan Reabilitas .....	135
4.4.1	Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	135
4.4.2	Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	138
4.4.3	Variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) .....	140
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	143
4.5.1	Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) .....	143
4.5.2	Uji Hipotesis Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) .....	146

4.5.3 Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) .....	148
BAB V.....	150
5.1 Kesimpulan .....	150
5.2 Saran-Saran .....	155
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini bertambah semakin pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan cara memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Maka dengan ini sumber daya manusia adalah hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi, oleh itu perlu adanya perhatian. Selain itu, pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap



dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan.

Saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya memiliki tingkat persaingan yang semakin tajam di antara pengusaha (perusahaan). Demikian juga dalam dunia organisasi, khususnya dalam Lembaga yang berbasis sosial. Berkembangnya lembaga-lembaga sosial di Indonesia, tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebab, tidak mungkin suatu lembaga sosial dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia (SDM) syariah yang berkualitas. Permasalahan yang dihadapi Lembaga sosial saat ini yaitu pertama, persoalan sumber daya manusia.

Pada hal ini maraknya lembaga sosial di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Terutama sumber daya manusia (SDM) yang memiliki latar belakang pengetahuan didalam bidangnya Kedua, kurangnya akademisi syariah, di mana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari pada ekonomi Islam, yang pada gilirannya perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya lembaga sosial terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian. Perkembangan lembaga sosial ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya.

Namun, realitas yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia (SDM) yang selama ini terlibat dalam institusi sosial, tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi kinerja pada karyawan itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Manusia bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi penting diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dengan harapan mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam hal ini karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam

pencapaian kerja. Oleh Karena itu karyawan perlu dimotivasi mengingat pentingnya keberadaan karyawan dalam pengaruhnya terhadap kinerja. selain didorong oleh motivasi didalam dirinya juga dipengaruhi dari luar, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan salah satu-satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka tetap betah diperusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan didukung organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana yang dapat mendukung karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang dijalankan oleh jajaran karyawan dengan konsekuen dan konsisten dapat menciptakan kehidupan organisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan perasaan, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Semua ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Terdapat penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kompensasi, Budaya organisasi, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kompensasi, dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan ini

penulis mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyaitas Karyawan Dompét Dhuafa”**.

## **1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

- a. Terlalu kuatnya budaya organisasi di Dompét Dhuafa
- b. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- c. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap kedisiplinan.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada, maka perlu adanya pembatasan permasalahan yaitu pembahasan berkaitan dengan Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Dompét Dhuafa. Dalam hal ini penulis hanya meneliti masalah tentang budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang diteliti dapat peneliti rumuskan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Dompét Dhuafa?

- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara Bersama-sama terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Secara umum untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan terhadap lingkungan kerja.

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Lembaga Dompot Dhuafa.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Lembaga Dompot Dhuafa.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara berkelanjutan di Dompot Dhuafa.

##### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut.

- a. Bagi Dompot Dhuafa

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi atau pemberian penilaian kerja dalam

sumber daya manusia khususnya dalam hal pemberian kompensasi dan budaya organisasi.

b. Bagi STIM Budi Bakti

Menerima atau menolak *grand theory* yang dikemukakan oleh para ahli dan memperkaya manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

d. Bagi Peneliti

Bagi penulis berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih memahami teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan.

## 1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.

Hipotesis 2

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.

Hipotesis 3

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.

## **1.6 Metodologi Penelitian**

### **1.6.1 Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017: 11).

Penelitian ini menghubungkan penelitian Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas (X) dan Loyalitas karyawan sebagai terikat (Y). Jenis metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis. Peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Pertanyaan survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Sugiyono (2017: 12) digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017: 11).

Penelitian ini menghubungkan penelitian Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas (X) dan Loyalitas karyawan sebagai terikat (Y). Jenis metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif metode survey



adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis. Peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Pertanyaan survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Sugiyono (2017: 12)

#### 1.6.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang lain terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017:119) populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan disemua divisi/unit yang bekerja di Dompet Dhuafa selama 5 tahun dengan jumlah sebanyak 74 orang.

#### 1.6.3 Sampel

Sample adalah bagian terkecil dari populasi yang akan diteliti. Sample tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat – sifat atau ciri - ciri yang terdapat pada pupulasi Sugiyono (2017 : 81). Menurut Sugiyono (2017:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bilamana anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering di

lakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Sampel dari penelitian yang dilakukan penulis adalah karyawan Dompot Dhuafa yang sudah berkerja selama 5 tahun berjumlah 74 orang.

#### 1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### 1) Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017: 187). Data primer yang peneliti gunakan adalah :

##### a) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2017: 193).Skala Likert digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini, Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian. Fenomena ini telah ditetapkan oleh peneliti yang di sebut juga variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur atau dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagi titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat dijadikan pernyataan atau pertanyaan. Sugiyono (2017: 136). Pada penelitian ini penulis menggunakan lima angka skoring sebagai kriteria jawaban dan penilaian responden dalam kuesioner, yaitu 5 = Sangat tidak setuju, 4 = Tidak setuju, 3 = Ragu-Ragu, 2= Setuju, 1= sangat setuju

**Tabel 1.4 Skala Likert**

<b>No.</b>	<b>Kategori/Jawaban</b>	<b>Skor/ Nilai</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:136)

b) Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan atau segala yang diteliti. Teknik pengumpulan dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola pikir manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Sugiyono (2017: 196) Penulis melakukan proses pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, dalam hal ini dilakukan di Dompot Dhuafa.

c) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit atau kecil. Sugiyono (2017: 188). Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, menjelaskan wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Sugiyono (2017: 191).

## 2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen Sugiyono (2017: 187). Adapun data sekunder yang peneliti gunakan yaitu :

### a. Studi Pustaka (*Library research*)

Library research yaitu data penelitian yang didapat dari kepustakaan seperti buku, dokumen, artikel, jurnal internet dan lain sebagainya.

### b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari divisi SDM Dompot Dhuafa sejarah dan lain sebagainya.

### 1.6.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah didapat selanjutnya akan diuji dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan program *SPSS versi 23*.

Uji korelasi digunakan untuk mencari keeratan hubungan antara dua variabel. Uji korelasi Spearman adalah uji statistik yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel berskala ordinal, dengan rumus : Alat analisi yang penulis gunakan adalah *software online Statistical Product and Service Solution* atau dikenal sebagai SPSS.

SPSS adalah suatu sistem komputer yang dapat membantu untuk mengolah data secara cepat sehingga menjadi hasil data yang dikehendaki oleh penulis. Sehingga setelah data telah terkumpul, maka penulis dapat mengukur apakah data tersebut dapat diterima atau tidak. Sementara untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan penulis menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi.

#### a. Uji Reliabilitas & Validitas

##### 1) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengujian dilakukan

dengan menggunakan pengujian (*Cronbach Alpha*) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila nilai *cronbach alpha* > 0.6 maka variabel tersebut reliabel. Apabila nilai *cronbach alpha* < 0.6 maka variabel tersebut tidak reliabel.

## 2) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018,121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi di atas 0,30 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,30 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki nilai di atas 0,30 dibandingkan dengan nilai-nilai yang ada pada kolom, *corrected item-total correlation (CITC)* dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $CITC > 0,30$  maka valid

Jika  $CITC < 0,30$  maka tidak valid

b. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2010:250), “Koefisien korelasi linear berganda merupakan nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) yang lebih dari satu terhadap variabel terikat (Y)”. Adapun menurut Sugiyono (2010:231) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut

**Tabel 1.5 Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010:250)

2) Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Danang Sunyoto (2016:87) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variable dimana hal tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam penelitian ini yaitu antara Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y). Bentuk



persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian

ini sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y = Variabel Loyalitas karyawan

$\alpha$  = Konstanta regresi linear berganda

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompensasi

e = Tingkat error

Berkeaan dengan penggunaan alat uji regresi linier berganda, masing- masing pengujian akan di analisis dengan menggunakan antara lain sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Jika angka korelasi telah didapatkan, maka selanjutnya mencari koefisien determinasi. Menurut Priyatno (2013) analisis determinasi diperuntukkan dalam mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel terikat secara bersama-sama terhadap variabel bebas. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan uji determinasi pengukuran R-Square. R-Square digunakan karena penelitian ini hanya memiliki

1 variabel bebas. nilai koefisien. Berikut rumus koefisien determinasi :

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :            KD        : Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Sugiyono (2017) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk menguji apakah parameter yang diduga untuk memprediksi model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Dikatakan tepat adalah ketika parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Parameter yang Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$T_{\text{tabel}} = n \pm k \pm 1: \alpha/2$$

Keterangan :

n : jumlah

k : jumlah variable bebas

1 : konstan

diprediksi dalam regresi linear meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope

(koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable independen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2012)

## 1.7 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian pertama dalam bentuk skripsi dengan judul PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya oleh Nurul Asfiah Fajarullaili tahun 2018 dengan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian sebagai berikut :
  - a. Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,018 dan t hitung sebesar 2,410.
  - b. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,182 dan t hitung sebesar 1,345.
  - c. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,019 dan F hitung sebesar 4,129.

2. Penelitian kedua dalam bentuk jurnal oleh Asriandi, Mursalim Umar Gani dan A.M. Hasbi dari *Jurnal Of Economic, Management And Accounting* Volume 1 Nomor 2, September 2018 p-ISSN:2615-1871 e-ISSN:2615-5850 dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR”. Hasil penelitian sebagai berikut:
  - a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi melekat pada karyawan maka loyalitas karyawan perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar semakin meningkat.
  - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka loyalitas karyawan perusahaan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar semakin meningkat.
  - c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi melekat pada karyawan maka kinerja karyawan perusahaan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar semakin meningkat.
  - d. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang

dirasakan karyawan maka kinerja karyawan perusahaan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar semakin meningkat. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin bagus loyalitas karyawan maka kinerja karyawan perusahaan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar semakin meningkat.

- e. Budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan namun sebaliknya tidak berpengaruh langsung melalui loyalitas karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar.
  - f. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan namun sebaliknya tidak berpengaruh langsung melalui loyalitas karyawan pada PT. industry Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
3. Penelitian ketiga dalam bentuk jurnal oleh Motab Raja Aljohani dari *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 5, Issue 05, May 2016 ISSN 2277-8616* dengan judul “*CHANGE MANAGEMENT*” Hasil penelitian sebagai berikut:
- In the present climate of evolving political priorities and economic pressure, organizational change has become an increasing priority for HR managers within most organizations. However, organizational change is highly complex process, which can have a negative or a positive outcome*

*of the organization. The outcome is based on the manner in which the members within the organization are willing to accept change. There are different types of changes that an organization goes through, such as operational, cultural, strategic and political change. There are significant challenges that an organization faced while making changes, these changes includes resistance to change, planning, communication, etc. There are clear differences in the approach used by the HR managers in different levels, cultures and countries. It is best for the HR managers to ensure that the business is able to complete successful change. Successful change is dependent on understanding the role of technology, role of customers and improving communication within the organization.*

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Keberadaan manajemen dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan dengan harapan daya guna dan juga hasil guna dapat ditingkatkan. Berikut ini pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Waseso Segoro, M.M (2018:4), Pengertian manajemen adalah kerangka kerja atau proses yang didalamnya melibatkan pengarahan atau bimbingan dari sekelompok ke arah tujuan organisasional dengan maksud yang jelas dan telah ditentukan sebelumnya. Menurut Waseso Segoro (2018:4), Manajemen adalah proses pencapaian, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2019:1) Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara efektif dan efisien melalui *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* sumber daya organisasional.



Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Proses manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan cara bekerja dalam team

### 2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut buku karya *Louis A Alen* yang berjudul *The Professional Management*, manajemen mempunyai beberapa fungsi diantaranya :

#### 1. Memimpin (*Leading*)

Tugas utama dari seorang manajer adalah memimpin suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. Fungsi manajemen sebagai pemimpin diantaranya meliputi:

- a. Pengambilan keputusan (*decission maker*)
- b. Komunikasi (*communication*)
- c. Memotivasi (*motivating*)
- d. Pemilihan orang (*selecting people*)

- e. Mengatur serta mengorganisasi orang lain, baik pemberian saran dan masukan, training atau pelatihan serta penilaian dari hasil kerja.

## 2. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dimana kegiatan tersebut menjadi tujuan dari perusahaan dengan suatu rencana ataupun sebagai acuan agar bisa meraih tujuan yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya. Tugas perencanaan atau planning, diantaranya :

- a. Membuat estimasi untuk waktu atau periode tertentu.
- b. Membuat sasaran serta target perusahaan.
- c. Merencanakan urutan kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian target tertentu.
- d. Mengatur kebutuhan waktu didalam pelaksanaan suatu kegiatan.
- e. Menyusun rencana anggaran biaya (RAB)
- f. Menyusun SOP atau *Standart Operating Procedure* tentang pekerjaan yang telah disepakati.
- g. Menganalisa dan menetapkan berbagai kebijakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 3. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan pengorganisasian ini sendiri diantaranya menghubungkan serta mengatur pekerjaan sehingga mampu dilaksanakan secara lebih efisien dan lebih efektif antara lain:

- a. Menentukan desain struktur organisasi.
- b. Menentukan *job description* atau pembagian pekerjaan dari tiap jabatan guna meraih sasaran organisasi.
- c. Memastikan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab, memastikan pertanggungjawaban dari hasil pekerjaan yang telah dicapai.
- d. Memastikan hubungan yang dapat membedakan antara atasan dan staff.
- e. Mendeskripsikan berbagai kegiatan ataupun pekerjaan yang dianggap lebih efektif dan efisien sehubungan dengan pengoptimalan sumber daya manusia untuk meraih tujuan perusahaan.

### 4. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan atau *directing* adalah tindakan yang berupaya supaya semua anggota kelompok dapat berusaha untuk meraih tujuan yang sesuai dengan rencana manjerial serta usaha. Fungsi pengarahan serta implementasi memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Mengimplementasikan proses pembimbingan, kepemimpinan, serta pemberian motivasi untuk tenaga kerja.
- b. Memberikan penjelasan serta tugas yang teratur mengenai pekerjaan.
- c. Menjelaskan kebijakan- kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan

5. Pengawasan (*Controlling*)

Proses mengawasi atau yang disebut pengawasan dan pengendalian yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, dilaksanakan secara terorganisasi dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan itu sendiri, mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut :

- a. Menilai serta melakukan evaluasi sebuah keberhasilan dalam meraih tujuan perusahaan serta target bisnis yang disesuaikan dengan tolak ukur yang telah ditentukan.
- b. Melakukan langkah cepat dalam mengoreksi serta mengklarifikasi dari ketidaksesuaian hasil kerja yang mungkin dapat terjadi.
- c. Pengambilan keputusan untuk membuat alternative solusi disaat terjadinya masalah yang berkaitan dengan tidak tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

### 2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap perusahaan memiliki unsur-unsur pembentuk system manjerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen. Unsur-unsur tersebut diantaranya :

#### 1. Manusia (*Human*)

Dalam unsur manajemen ini, faktor manusia adalah yang paling penting. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

#### 2. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

#### 3. Bahan (*Materials*)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab

materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besra serta menciptakan efisiensi kerja

5. Metode (*Methods*)

Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

6. Pasar (*Market*)

Memasarkan Produk tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka prosese produksi akan berhenti. Arttinyna, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu penguasan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan factor yang mentukan dalam perusahaan.

## 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sukrispiyanto, M.M. (2019:2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Menurut Kaswan (2017:11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

Menurut *Luis Marnisah, Fakhry Zamzam*, (2021:3) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Martono Anggusti, dan Nagian Toni dan Jimmy Chanaka, (2021:164) Menurut Mutiara S.Panggabean manajemen SDM adalah suatu proses manajemen yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan,

evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat.

#### 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu system yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Edy Sutrisno (2017:13) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

##### a. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.



b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk badan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan pengendalian pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Merupakan proses pengembangan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pension.

i. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan secara maksimal.

j. Pemberhentian

Merupakan putusan hubungan kerja seorang pegawai dari satu organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu menerapkan dan

mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

Dalam buku Sri Larasati, M.M. (2018:16) Sudah merupakan tugas SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM (penarik-seleksi-orientasi-penempatan)
- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan Produksi (upah, insentif, tunjangan, k3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)

- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

### 2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai berikut :

Menurut Edy Sutrisno, (2019;7) tujuan SDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahawa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplemmentasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM

## 2.3 Budaya Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut *Robbins* dalam Busro (2018,4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas subsistem yang ada dalam organisasi.

Dan menurut *Hunt* dalam Busro (2018,5) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Sedangkan *Colquitt, Le Pine* dan *Wesson* dalam Busro (2018,5) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

### 2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

*Robbins* dalam Busro (2018,12) menyatakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain; dengan budaya organisasi yang spesifik, suatu organisasi dapat dibedakan antara yang satu dengan yang lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, karena budaya organisasi akan mendarah daging pada setiap anggota organisasi.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi pada seluruh mindset anggota organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggotanya.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya, serta memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
- e. Budaya organisasi akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan baik dalam berinteraksi di internal maupun eksternal organisasi. organisasi ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab dan proses komunikasi. Proses Administrasi Dalam hal ini adalah memberikan penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok.

Fungsi organisasi dapat membantu mengatasi masalah adaptasi atas perubahan yang terjadi pada skala eksternal dan internal. Saat beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta melakukan integrasi internal, budaya

organisasi melakukan sejumlah fungsi. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor Busro (2018,8), yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh umum dari luar yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang tinggi, tuntutan upah minimum regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik dan sebagainya.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas. Misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapat penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya



budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit dikendalikan daripada faktor internal. Namun demikian, faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun, tata karma di luar organisasi juga lebih mudah diadaptasi daripada faktor eksternal yang bersifat makro. Apalagi menyangkut ekonomi global yang sangat tidak mungkin diatasi, kecuali dibantu oleh regulasi negara.

Karakteristik Budaya Organisasi menurut Busro (2018,19) menyatakan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan budaya terjadinya inovasi atau penemuan baru sehingga produk organisasi tidak ketinggalan zamandan mampu bersaing dengan produk pesaingnya.
- b. Perhatian terhadap detail (*attentetion to detail*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan pentingnya detail daripada garis besar. Dengan perhatian yang matang terhadap hal-hal kecil, akan mampu menghasilkan produk dn pelayanan kepada

- c. pelanggan secara lebih baik Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan mutu. Mutu produk dan layanan merupakan orientasi utama yang tidak pernah terlewatkan.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia, daripada investasi investasi di bidang lain yang sama-sama pentingnya.
- e. Berorientasi tim (*team orientation*) adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi.
- f. Agresivitas (*aggressiveness*) adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya agresivitas anggota organisasi dalam citacita bersama.
- g. Stabilitas (*stability*) adalah budaya organisasi yang menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kuantitas dan kualitas produk.

Budaya organisasi yang kuat menjadi aspek kunci bagi terlaksananya fungsi-fungsi organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin efisien, inovatif dan berkualitas organisasi berikut. Misalnya, organisasi pendidikan di Indonesia dalam

mengembangkan nilai-nilai buday organisasi tidak dapat terlepas dari asosiasi organisasi pendidikan yang sudah ada di Indonesia, dan juga tidak bisa terlepas dari departemen yang bertanggung jawab di bidang pendidikan baik dasar, menengah, maupun tinggi

### 2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Busro (2018,23) mencatat sepuluh item research tool (dimensi kriteria) indikator budaya organisasi, yaitu :

- a. Jaminan diri (*self assurance*)
- b. Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*)
- c. Kemampuan dalam pengawasan (*supervisory ability*)
- d. Kecerdasan emosi (*intelegence*)
- e. Inisiatif (*initiative*)
- f. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*)
- g. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)
- h. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*need for power*)
- i. Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*)
- j. Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*)

## 2.4 Kompensasi

### 2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Suparno (2015) Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan mereka, baik upah per jam atau gaji berkala, dan biasa dikelola oleh bagian personalia.

Sedangkan menurut Marwansyah (2014:269) dalam Widi (2018) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Menurut Henry Simamora (2009) dalam Safitri (2015) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian.

Menurut *Mathis & Jackson* (2006) dalam Heryati (2016) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan dari

perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung, baik dalam bentuk *financial* ataupun *non financial*.

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi (Safitri, 2015):

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaganya langka. Maka upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Organisasi Buruh Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawannya juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya. Kemampuan Untuk Membayar Meskipun karyawan dalam hal ini adalah serikat buruh menentukan tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan

tingkat biaya produksi dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3. Produktivitas Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.
4. Biaya Hidup Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, maka akan menjadikan kompensasi yang tinggi pula.
5. Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

#### 2.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2009) dalam Safitri (2015) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah :

1. Gaji dan Upah: Hak yang diterima oleh karyawan karena pekerjaannya terhadap perusahaan.

2. Insentif: Tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan
3. Fasilitas: Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
4. Tunjangan: Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## **2.5 Loyalitas Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas seorang karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, dimana keberadaannya tidak bisa dipandang sebelah mata. Hasibuan (2011:58) dalam Safitri (2015) 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 bertanggung jawab.

Wicaksono (2013:48) dalam Heryati (2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Kasmir (2016) dalam Hidayati et al. (2018) menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

Menurut Malik (2014) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut.

Dari pengetian diatas maka penulis menyimpulka bahwa setiap karyawan harus mempunyai sifat loyalitas terhadap perusahaan dimana tempat dia berkerja karena dengan ia mempunyai jiwa loyalitas terhadap perusahaan tempat berkerja maka perusahaan akan dapat melihat dan memberikan tunjangan serta fasilitas.



### 2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Heryati (2016) menyatakan ada 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu:

1. Karakteristik pribadi, yaitu kepribadian yang ada pada diri karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan.
3. Karakteristik dalam perusahaan, yaitu jenis peraturan ataupun budaya dalam suatu perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu ilmu atau kesan yang diterima karyawan selama bekerja disuatu perusahaan.

### 2.5.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan oleh Heryati (2016) yaitu :

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan

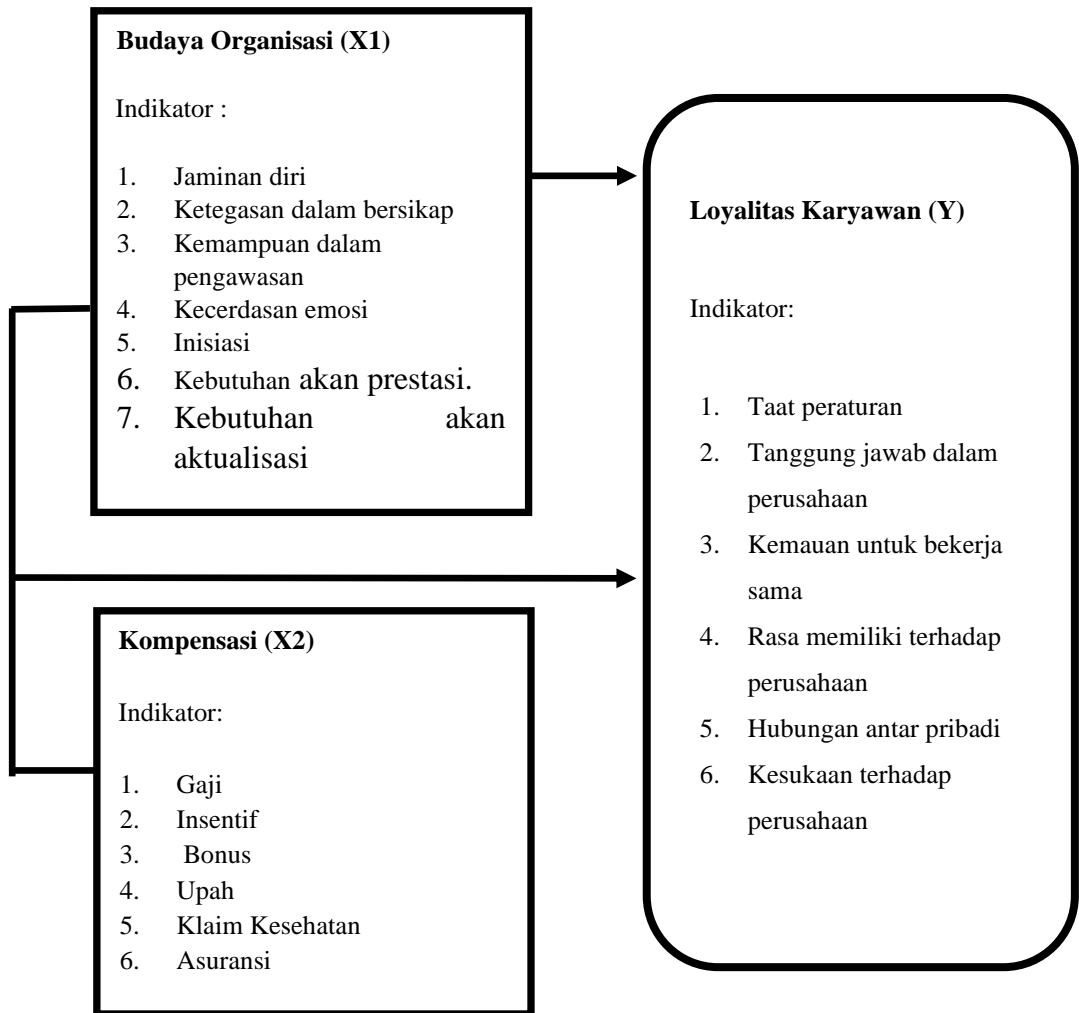
karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

3. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama 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.

#### 2.5.4 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : peneliti tahun 2022

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) serta satu variabel terikat yakni loyalitas karyawan (Y). Kerangka berpikir ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), baik secara parsial maupun simultan.

- a. Pengaruh secara parsial yaitu:
  1. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.
  2. Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.
- b. Sedangkan, pengaruh secara simultan yaitu dimana manajemen perubahan dan budaya organisasi berperpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa.

## **BAB III**

### **OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Tinjauan Umum Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Sejarah Lahirnya Dompok Dhuafa**

Kelahiran Dompok Dhuafa tidak terlepas dari peristiwa di bulan April tahun 1993, saat itu Harian Umum Republika yang baru berusia tiga bulan, menyelenggarakan promosi di stadion Kridosono Yogyakarta. setelah acara selesai rombongan Republika dari Jakarta di ajak makan di Restoran bambu kuning dan disitu bergabung teman-teman dari corps Dakwah Pedesaan (CDP) dibawah pimpinan Ustadz Umar Sanusi dan binaan pegiat dakwah di daerah miskin Gunung Kidul.

Dalam bincang-bincang sambal santap siang, pimpinan CDP menceritakan kegiatan mereka di Gunung Kidul. Aktifis CDP mengajar ilmu pengetahuan umum, ilmu agama Islam dan pemberdayaan masyarakat miskin. Jadi anggota CDP berfungsi *all round* guru, Da'i dan sekaligus aktivis sosial.

Ketika Pimpinan Umum Pemred Republika, Parni Hadi, bertanya apakah mereka mendapat gaji atau honor, dijawab: Masing-masing menerima Rp.6.000 setiap bulan. dan kaget tercengang

dan setengah tidak percaya, pimpinan Republika itu bertanya lagi. darimana sumber dana itu? Dan jawaban yang diterima membuat hampir semua anggota rombongan kehabisan kata-kata dan itu uang yang sengaja disishkan oleh para mahasiswa dan pelajar dari kiriman orang tua mereka.

Peristiwa itulah yang menginspirasi lahirnya Dompot Dhuafa tanggal 2 Juli 1993, sebuah rubrik di halaman muka Harian Umum Republika dengan tajuk “Dompot Dhuafa” dibuka. Kolom kecil ini mengundang pembaca media untuk turut serta pada gerakan peduli yang diinisiasi Harian Umum Republika. Tanggal inilah yang kemudian ditandai sebagai hari jadi Dompot Dhuafa Republika. Kolom “Dompot Dhuafa” mendapat sambutan luar biasa. Kolom ini segera berjalan efektif dalam pengumpulan dana zakat dan donasi pembaca. Pada hari pertama berjalan, berhasil terkumpul dana sebesar Rp 425.000,- Dan, pada akhir tahun pertama, dana yang terkumpul telah mencapai sekitar Rp 300.000.000,-.

Pada tanggal 14 September 1994, Dompot Dhuafa resmi memisahkan diri dari HU Republika dengan didirikannya Yayasan Dompot Dhuafa Republika dengan Akta No. 41 Tanggal 14 September 1994 di hadapan Notaris H. Abu Yusuf, S.H. 4 (empat) orang pendirinya adalah Parni Hadi, Haidar Bagir, Sinansari Ecip, dan Erie Sudewo.

## 3.2 Visi, Misi, Tujuan, Jatidiri, Budaya dan Etos Kerja

### 3.2.1 Visi

Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan

### 3.2.2 Misi

1. Membangun nilai kemanusiaan dan kemandirian.
2. Meningkatkan partisipasi derma masyarakat dan dukungan sumber daya untuk pemberdayaan.
3. Mendorong sinergi program dan jaringan organisasi pemberdayaan masyarakat global.
4. Menumbuh kembangkan dan mendayagunaan aset masyarakat melalui ekonomi berkeadilan.
5. Mengembangkan zakat sebagai alternatif dalam pengentasan kemiskinan.

### 3.2.3 Tujuan

1. Mendorong voluntarism dan tumbuhnya kepemimpinan masyarakat sebagai *agent of change*.
2. Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multi-*stakeholder* untuk terciptanya kesejahteraan.

3. Menjadi lembaga penggalangan sumber daya masyarakat yang terpercaya.
4. Mengoptimalkan penggalangan sumber daya masyarakat
5. Menjadi *World Class Organization* berbasis ZISWAF
6. Terbentuknya jaringan klaster mandiri untuk mengentaskan kemiskinan
7. Menjadi lembaga *expert* dan rujukan dalam kebijakan pengentasan kemiskinan Indonesia
8. Mengembangkan industri dan usaha yang berbasis *redistribusi* aset serta mewujudkan jaringan bisnis yang sehat dan *ethic*

#### 3.2.4 Jati Diri dan Nilai Lembaga

Jati diri Yayasan Dompot Dhuafa Republika, yang selanjutnya akan disebut “Yayasan”, “DD”, atau “Dompot Dhuafa” adalah Lembaga Islam yang berkhidmat dalam pemberdayaan kaum dhuafa dengan pendekatan budaya melalui kegiatan (welas asih) dan wirausaha sosial profetik (*prophetic socio-technopreneurship*), suatu usaha sosial dengan ruh (kedermawanan) yang dikelola dengan jiwa atau semangat wirausaha.

Nilai-nilai yang dianut Dompot Dhuafa :



1. Integritas

Mencerminkan kepribadian Indonesia (sesuai budaya Indonesia), modern (mengikuti perkembangan zaman/teknologi demi efisiensi dan efektivitas) dan Islami.

2. Sinergi

Membangun kerjasama, kemitraan yang produktif dan harmonis untuk mencapai tujuan organisasi

3. Profesional

Menjunjung tinggi amanah dan kepercayaan publik sesuai budaya dan etos kerja Insan Dompot Dhuafa.

4. Inovatif

Menghasilkan karya inovatif dan memberikan solusi sesuai kebutuhan.

5. Responsif

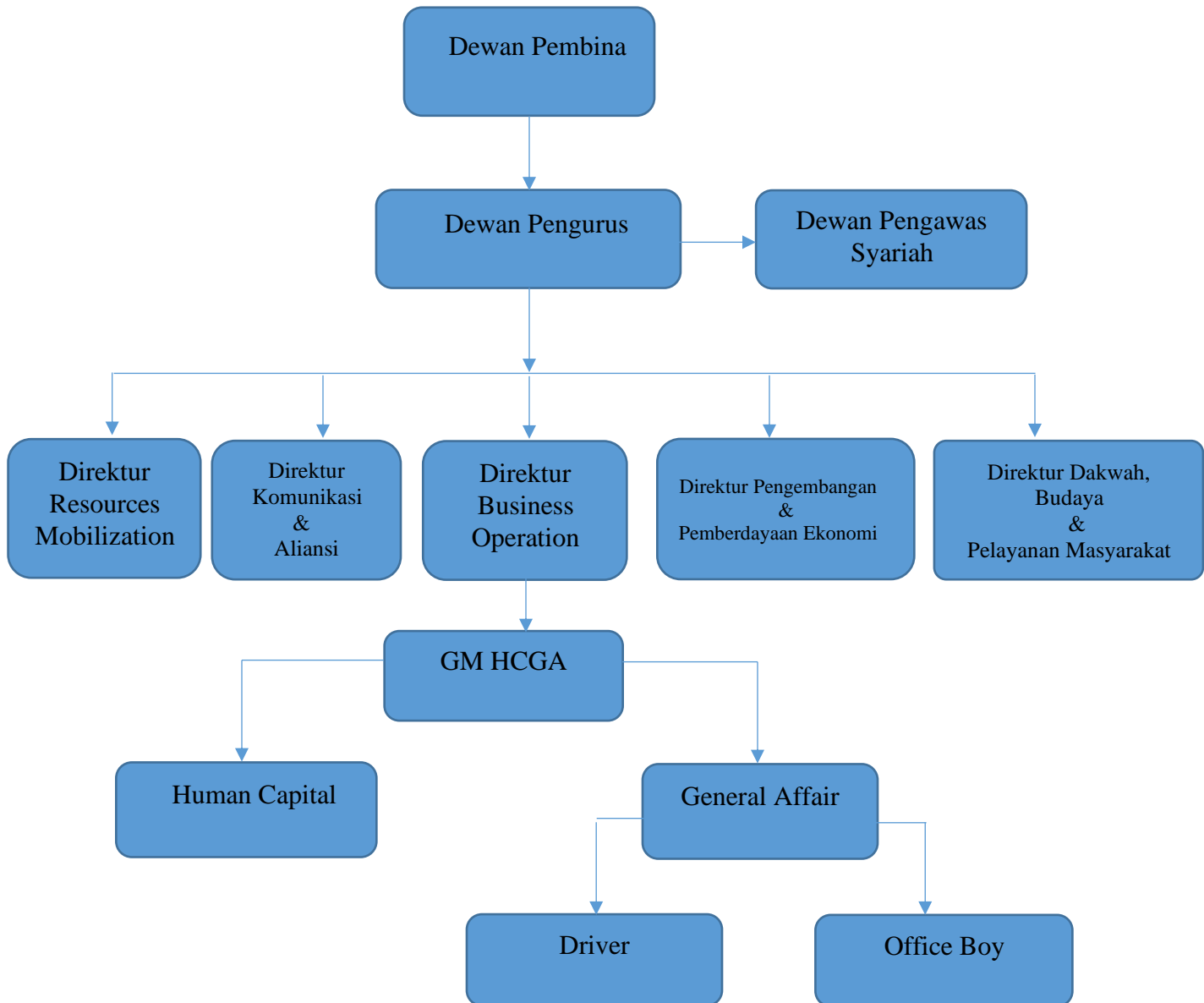
Tanggap secara terencana dalam melayani umat untuk menanggulangi kemiskinan dan mengatasi masalah kemanusiaan.

Nilai-nilai ini dapat disingkat INSPIRE.

### 3.2.5 Budaya dan Etos Kerja Dompot Dhuafa

Budaya Kerja Insan Dompot Dhuafa: jujur, disiplin, santun, bekerja keras, cerdas, dan ikhlas serta bertanggung jawab, sedangkan Etos Kerja Insan Dompot Dhuafa adalah cepat, cermat, tepat, hemat, bermanfaat, dan bermartabat.

### 3.3 Struktur Organisasi Dompot Dhuafa



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Yayasan Dompot Dhuafa

Sumber : Yayasan Dompot Dhuafa 2022

### 3.4 Jabaran dan Tugas Wewenang

1. Dewan Pembina
  - a. Pembina berwenang bertindak untuk dan atas nama Pembina dengan memperhatikan ketentuan Anggaran Dasar Yayasan.
  - b. Kewenangan Pembina meliputi:
    1. Keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar dan atau Anggaran Rumah Tangga;
    2. Pengangkatan dan pemberhentian ketua dan anggota Pengurus, Pengawas dan Pengawas Syariah;
    3. Penetapan kebijakan umum Yayasan berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan;
    4. Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan;
    5. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan;
    6. Pengesahan laporan tahunan;
    7. Penunjukan likuidator dalam hal Yayasan dibubarkan;
    8. Tindakan lain yang ditujukan untuk kepentingan menyelamatkan eksistensi Yayasan dan menguatkan pencapaian tujuan Yayasan yang harus disepakati secara bulat oleh Pembina.

9. Dalam hal hanya ada seorang anggota Pembina maka segala tugas dan wewenang yang diberikan kepada ketua Pembina atau anggota Pembina berlaku pula baginya.

## 2. Dewan Pengurus

- a. Pengurus bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Yayasan untuk kepentingan Yayasan.
- b. Pengurus wajib menyusun program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan untuk disahkan Pembina setelah memperhatikan pendapat Pengawas dan Pengawas Syariah.
- c. Pengurus wajib memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan oleh Pengawas dan Dewan Pengawas Syariah.
- d. Setiap anggota Pengurus wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Pengurus berhak mewakili Yayasan di dalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian.
- f. Pengurus tanpa persetujuan resmi/tertulis dari Pembina dilarang melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - 1) Meminjam atau meminjamkan uang atas nama Yayasan (tidak termasuk mengambil uang Yayasan di Bank);
  - 2) Mendirikan suatu usaha baru atau melakukan penyertaan dalam berbagai bentuk usaha baik di dalam maupun di luar negeri;

- 3) Memberi atau menerima pengalihan atas harta tetap;
- 4) Membeli atau dengan cara lain mendapatkan/memperoleh harta tetap atas nama Yayasan;
- 5) Menjual atau dengan cara lain melepaskan kekayaan Yayasan serta mengagunkan/membebani kekayaan Yayasan.

3. Dewan Pengawas Syariah

- a. Pengawas terdiri dari Pengawas Umum dan Pengawas Syariah yang bertugas melakukan pengawasan dan memberi nasihat atas pelaksanaan pemenuhan prinsip syariah oleh Yayasan.
- b. Pengawas Umum mengikuti ketentuan Undang-undang Yayasan dan Pengawas Syariah mengikuti ketentuan perundang-undangan mengenai pengelolaan Zakat dan Wakaf.
- c. Dewan Pengawas Syariah melakukan tugas dan tanggung jawab dengan memberikan nasihat, saran dan mengawasi kegiatan dan program dari Pengurus serta mengawasi kegiatan Yayasan yang dilakukan agar sesuai dengan prinsip syariah yang berlaku, antara lain :
  - 1) Menilai dan memastikan serta mengawasi pemenuhan prinsip syariah atas kegiatan Yayasan;
  - 2) Berkonsultasi dan meminta fatwa kepada Dewan Pengawas Syariah Nasional untuk program atau kegiatan yang belum ada fatwanya;

- 3) Melakukan reviu secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme pengumpulan, penyaluran, manajemen dan kepatuhan syariah;
- 4) Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja Yayasan dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

4. *Direktur*

Bertanggung jawab atas jalannya seluruh kegiatan baik operasional dan administrasi serta kegiatan yang lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlangsung di Dompot Dhuafa Philantropy.

5. *General Manager Human Capital General Affair (GM HCGA)*

*General Manajer* berkewajiban untuk memikul tanggung jawab dan membuat keputusan tentang pencapaian tujuan perusahaan serta fungsi utama dan kendali semua kegiatan di Dompot Dhuafa Philantropy.

6. *Human Capital*

*Human capital* meliputi *recrutmen* karyawan baru, mengadakan *onboarding*, mengadakan *training and development* serta mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja bagus, menilai kinerja karyawan, mengelola data mulai dari klaim jaminan social, jaminan kesehatan, form gaji karyawan serta sampai permohonan cuti karyawan.

7. *General Affair*

*General Affair* bertugas mengurus segala hal tentang keperluan rutin dan mendadak, *General Affair* lebih berfokus pada pelayanan kepada seluruh

bagian demi kelancaran kerja secara menyeluruh melalui *supporting unit*, *General Affair* juga memiliki beberapa fokus pelayanan yaitu asset dan pembelian yang mencakup *maintenance* serta pemesanan barang melalui vendor terpercaya.

#### 8. *Driver*

*Driver* bertugas untuk mensupport kegiatan baik itu mensupport kegiatan didalam kota maupun diluar kota. namun sebelum melakukan tugasnya seorang *driver* harus melakukan pengecekan awal sebelum kendaraan dioperasikan. dan dalam hal ini *driver* juga bertanggung jawab dalam perawatan kendaraan baik itu kebersihan kendaraan maupun perawatan mesin dan lainnya.

#### 9. *Office Boy*

*Office boy* berperan penting untuk mensupport kegiatan kantor sehari-harinya dibidang kebersihan dan juga pelayanan. baik itu pelayanan memberikan minum untuk para karyawan dan juga untuk membantu karyawan untuk mengirimkan surat.

### 3.5 Kegiatan Usaha Objek Penelitian

Dompot Dhuafa Republika adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Kelahirannya berawal dari empati kolektif komunitas

jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus kerap jumpa dengan kaum kaya. Digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang peduli kepada nasib dhuafa.

### 3.5.1 Program Dompot Dhuafa

Program Dompot Dhuafa dapat dikelompokkan dalam lima (5) pilar sebagai berikut:

1. Pilar Pendidikan, berupa program diantaranya SMART Ekselensia Indonesia, E-Tahfizh *School*, Beastudi Indonesia, Makmal Pendidikan, Sekolah Guru Indonesia, Institut Kemandirian, Pusat Belajar Anti Korupsi, Komunitas Filantropi Pendidikan, *School for Refugees*, Sekolah Kreatif Serang, PAUD Pengembangan Insani
2. Pilar Ekonomi, berupa program diantaranya Pertanian Sehat Indonesia, Peternakan Rakyat, UMKM Kreatif, Pengembangan Keuangan Mikro Syariah, Agroindustri, Sentra Ternak, Ekonomi Pemulihan Pasca Bencana
3. Pilar Kesehatan, berupa program kesehatan kuratif, promotif dan rehabilitatif. Termasuk di dalamnya jaringan rumah sakit dan klinik.
4. Pilar Sosial, berupa program diantaranya Layanan Masyarakat, Bimbingan Rohani Pasien, Pembinaan Santri Lapas, *Disaster*



*Management Center, Semesta Hijau, Advokasi Publik, Pusat Bantuan Hukum, Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS), Youth for Peace*

5. Pilar Dakwah dan Budaya, berupa program diantaranya Corps Da'i Dompot Dhuafa, Badan Pemulasaran Jenazah, Pesantren Muallaf, Kampung Silat Jampang, Jampang *English Vilage*, Suluk Budaya Nusantara.

### 3.5.2 Layanan Dompot Dhuafa dalam Negeri

Memiliki berbagai layanan di berbagai sektor, tak menghentikan para insan Dompot Dhuafa untuk terus mengabdikan kepada kaum dhuafa. Hari ini, Rabu (30/10/2019) di Balai Kartini Jakarta, Dompot Dhuafa meluncurkan 200 zona layanan baru di 34 provinsi Indonesia. Setiap perwakilan 200 lembaga dari berbagai daerah di Indonesia, datang untuk menandatangani peresmian zona layanan baru tersebut. Selain itu, prosesi peluncuran juga turut disaksikan oleh Perwakilan dari Kementerian Agama, Direktur Eksekutif DEKS Bank Indonesia, Direktur Zakat Kemenag RI, CEO Tanihub, Finnet Indonesia, dan Ketua Forum Organisasi Zakat.

Dengan peluncuran 200 zona layanan yang mencakup 34 provinsi, diharapkan Dompot Dhuafa dan mitra-mitranya dapat menjangkau para dhuafa lebih luas lagi. Mungkin selama ini yang

belum tersentuh oleh layanan akat, infak, sedekah dan wakaf (Ziswaf). Sehingga upaya transformasi dari mustahik ke muzakki semakin cepat tercapai. Jumlah ini tentunya tidak akan berhenti di sini, melainkan akan terus tumbuh dan berkembang.

#### A. Zona Layanan Dalam Negeri

Dompot Dhuafa memiliki 157 zona layanan yang tersebar di 31 provinsi di Indonesia. Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Bengkulu, Bangka Belitung, Sumatera Selatan, Lampung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Gorontalo, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Maluku, Maluku Utara, Papua, Papua Barat.

#### B. Zona Layanan Luar Negeri

Dompot Dhuafa memiliki 29 Mitra Strategis di 22 Negara, diantaranya Amerika, Peru, Suriname, Bosnia, Kenya, Tanzania, Yaman, UEA, Uzbekistan, Bangladesh, Myanmar, Thailand, Malaysia, Kamboja, Hongkong, Taiwan, Timor Leste, Filipina, Korea Selatan, Jepang, Australia, dan Selandia Baru.

### 3.6 Kerjasama

#### 1. Jaringan Rumah Sakit dan Klinik

Fasilitas Kesehatan Tingkat 1: 19 Klinik Gerai Sehat, 71 Pos sehat, 2 Ambulans Terapung, 1 Klinik Apung, 15 Program Unggulan Kesehatan, Klinik Naura Depok, Optik I & U, Optik Mata RS Ahmad Wardi, Apotek DD Farma.

Fasilitas Kesehatan Tingkat 1: RS. Rumah Sehat Terpadu, RSIA Sayidah, RS AKA Medika Sribhawono, RS Mata Ahmad Wardi Serang, RS Lancang Kuning, RS. Kartika Pulomas, RST Qatar Charity, RS Griya Medika. Dan yang sedang dibangun adalah RS Hasyim Asyari Tebu Ireng di Jombang, Jawa Timur

#### 2. Kerjasama dengan Bank dan Perusahaan

1. Bank Permata
2. Bank Danamon
3. Bank Danamon Syariah
4. Bank BCA
5. Bank Mandiri
6. Bank BNI
7. Bank BRI
8. Bank BSI
9. Bank CIMB Niaga Syariah
10. PT.Petrogas Jatim Utama Cendana

11. PT.Jakarta kota kolaborasi
12. PT.Pefindo Credit rating agency
13. PT.Paragon Technology and Innovation
14. WeCare.id
15. PT.PLN Batu Bara
16. Rois OJK
17. Zurich Syariah
18. Generali
19. UPZ Permata Bank Syariah
20. Syariah Adira Finance
21. British Propolish
22. Alami Hijrah Finance
23. AXA Mandiri
24. ID Clear
25. Atomy
26. JNE Express
27. PAM JAYA
28. Matahari Departemen Store
29. LULU
30. The Harvest
31. Sun Pride
32. Tiptop

3. Media Partner
  1. Republika
  2. Kompas.com
  3. MNC Group
  4. IDX Channel
  5. Okezone.com
  6. iNews.id
  7. Celebrities.id
  8. Sindonews.com
  9. Sinarjateng.com
  10. IJnews.com
  11. Ciremai today.com
  12. Terkenal.co.id
  13. Banten raya.com

#### 4. Foto-Foto kegiatan Dompot Dhuafa



Gambar 3.2 Team *Disaster Management Center* membersihkan sisa-sisa kotoran pasca banjir

Sumber : Dompot Dhuafa tahun 2022



Gambar 3.3 Penyaluran parcel ramadhan untuk para lansia di masa Pandemi

Sumber : Dompot Dhuafa tahun 2022



Gambar 3.4 Kantor Dompet Dhuafa

Sumber : Dompet Dhuafa tahun 2022



Gambar 3.5 Penyaluran sembako untuk masyarakat Gaza Palestina

Sumber : Dompet Dhuafa tahun 2022



# Tebar Hewan Kurban ke Pelosok Negeri

Agar Kurbanmu #JadiManfaat dan tak menumpuk di perkotaan\*

## Daerah yang kekurangan daging kurban di Pulau Jawa



\*1) Data RPS & Simulasi INFAS 2021

Gambar 3.6 Program Tebar hewan kurban ke pelosok negeri

Sumber : Dompot Dhuafa tahun 2022



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Variabel Penelitian**

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2016:38) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independen variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Menggunakan *SPSS Statistic versi 23*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas ( $X_1$ ) : Budaya Organisasi
2. Variabel bebas ( $X_2$ ) : Kompensasi
3. Variabel terikat ( $Y$ ) : Loyalitas Karyawan

Definisi operasional variabel adalah unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan

semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan penelitian mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

#### 4.1.1 Fungsi Budaya Organisasi yang Di Ukur

Fungsi budaya organisasi yang dijadikan instrumen penelitian adalah :

**Tabel 4.1 Instrumen Penelitian Budaya Organisasi**

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Butir Pernyataan
Budaya Organisasi (X1)	Menurut <i>Robbins</i> dalam Busro (2018,4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang	1. Jaminan diri	Saya merasa
		2. Ketegasan dalam bersikap	terjamin bekerja di dalam kantor.
		3. Kemampuan dalam pengawasan	Saya akan mendapatkan posisi jabatan
		4. Kecerdasan emosi	
		5. Inisiasi	
		6. Kebutuhan akan prestasi.	
		7. Kebutuhan akan	

	<p>dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas subsistem yang ada dalam organisasi.</p>	<p>aktualisasi</p>	<p>Saya mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan Pendidikan Saya harus mampu bersikap dengan tepat Saya selalu mampu melakukan Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan Saya harus cerdas dalam mengendalikan Saya harus membiasakan diri</p>
--	---	--------------------	---

			untuk untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.
			Saya tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja
			Saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

#### 4.1.2 Fungsi Kompensasi yang diukur

Fungsi Kompensasi yang dijadikan instrument penelitian adalah :

**Tabel 4.2 Instrumen Penelitian Kompensasi**

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Butir Pernyataan
Kompensasi (X2)	Menurut Henry Simamora (2009) dalam Safitri (2015) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan.	1. Gaji	Saya menerima
		2. Insentif	gaji setiap
		3. Bonus	bulannya dari
		4. Upah	kantor.
		5. Klaim Kesehatan	Saya menerima upah atas
		6. Asuransi	pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.
			Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.
			Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus

		janda/duda yang sudah pensiun.
		Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.
		Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .
		Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.
		Kantor memberikan pesangon kepada

		karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.
--	--	---

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

#### 4.1.3 Fungsi Loyalitas Karyawan yang diukur

Fungsi loyalitas karyawan yang dijadikan instrumen penelitian adalah:

**Tabel 4.3 Instrumen Penelitian Loyalitas Karyawan**

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Butir Pernyataan
Loyalitas Karyawan (Y)	Wicaksono (2013:48) dalam Heryati (2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas	1. Taat peraturan	Peraturan yang ada di Dompet Dhuafa dapat dimengerti dengan baik
		2. Tanggung jawab dalam perusahaan	Prosedur kerja yang ada di Dompet Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti
		3. Kemauan untuk bekerja sama	

	<p>yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.</p>	<p>4. Rasa memiliki terhadap perusahaan</p> <p>5. Hubungan antar pribadi</p> <p>6. Kesukaan terhadap perusahaan</p>	<p>Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa</p> <p>Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa</p>
--	---	---	--



		Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik
		Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompok Dhuafa
		Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan
		Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Dompot Dhuafa Philantrophy, yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja.

### 4.2.1 Karakteristik Data Responden Penelitian

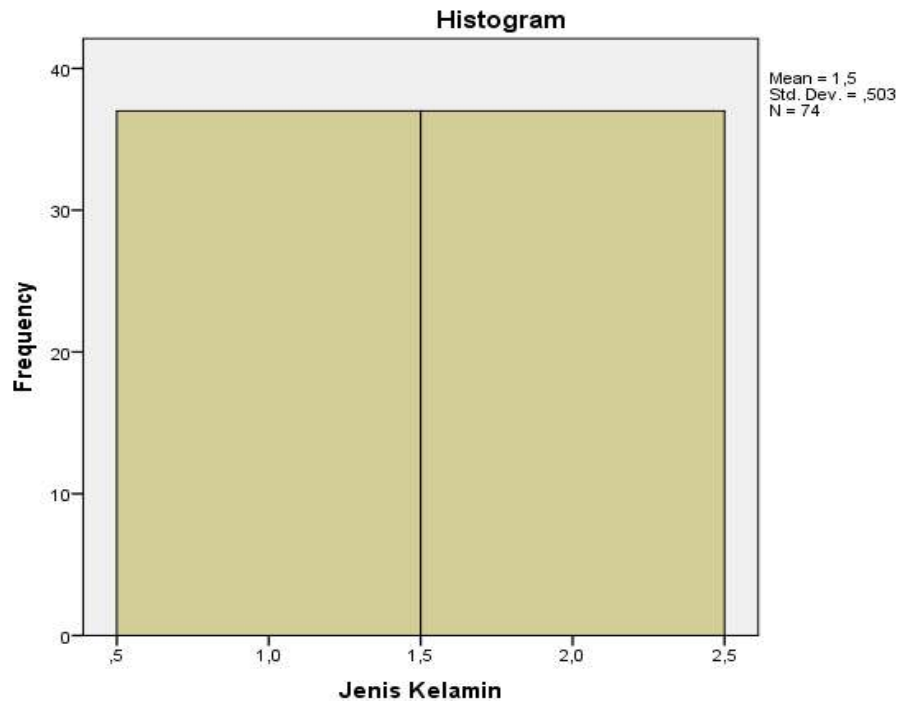
Jumlah konsumen yang dijadikan sample penelitian sebanyak 74 responden. Adapun karakteristik melalui identitas angket. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dikemukakan karakteristik responden.

#### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	37	50,0	50,0	100,0
Total		74	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah Tahun 2022 (*SPSS Versi 2.3*)



**Gambar 4.1 Presentasi Jenis kelamin**

Sumber : Data primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi 23*)

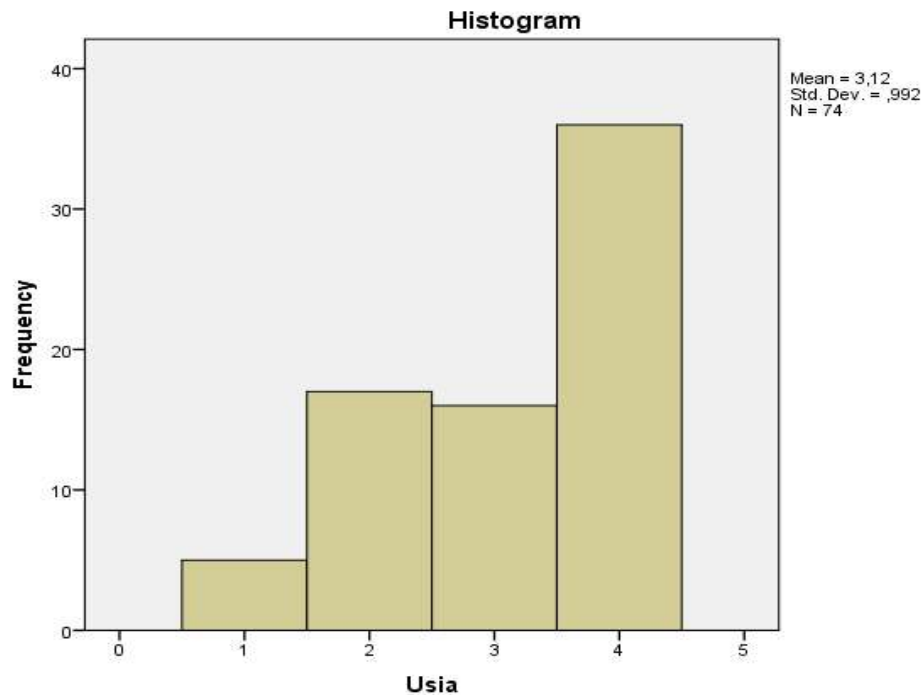
Dari tabel 4.4 dan Gambar 4.1 diatas dijelaskan bahwa dari 74 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sejumlah 37 responden atau 50%, sedangkan jenis kelamin laki – laki sejumlah 37 responden atau 50% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	5	6,8	6,8	6,8
	26-30	17	23,0	23,0	29,7
	31-35	16	21,6	21,6	51,4
	>36	36	48,6	48,6	100,0
Total		74	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.2 Presentasi Usia**

Sumber : Data primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi23*)

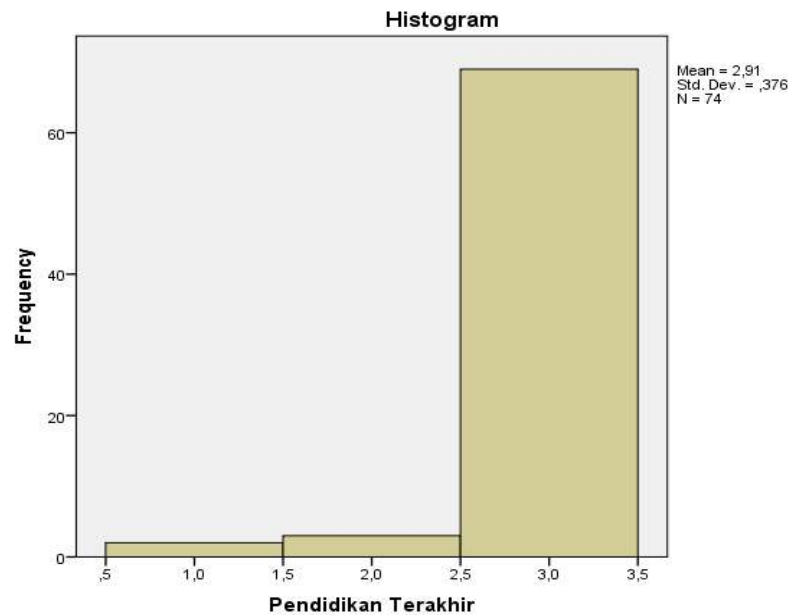
Dari tabel 4.5 dan gambar 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden ada 5 orang atau 6,8% yang berusia 18 - 25 Tahun, 17 orang atau 23% yang berusia 26-30 Tahun, 16 orang atau 21,6% berusia 31-35 Tahun, dan 36 orang atau 48,6% berusia > 36 Tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	2,7	2,7	2,7
	D3	3	4,1	4,1	6,8
	S1	69	93,2	93,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah Tahun 2022 (*SPSS Versi 2.3*)



**Gambar 4.3 Presentasi Pendidikan Terakhir**

Sumber : Data primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

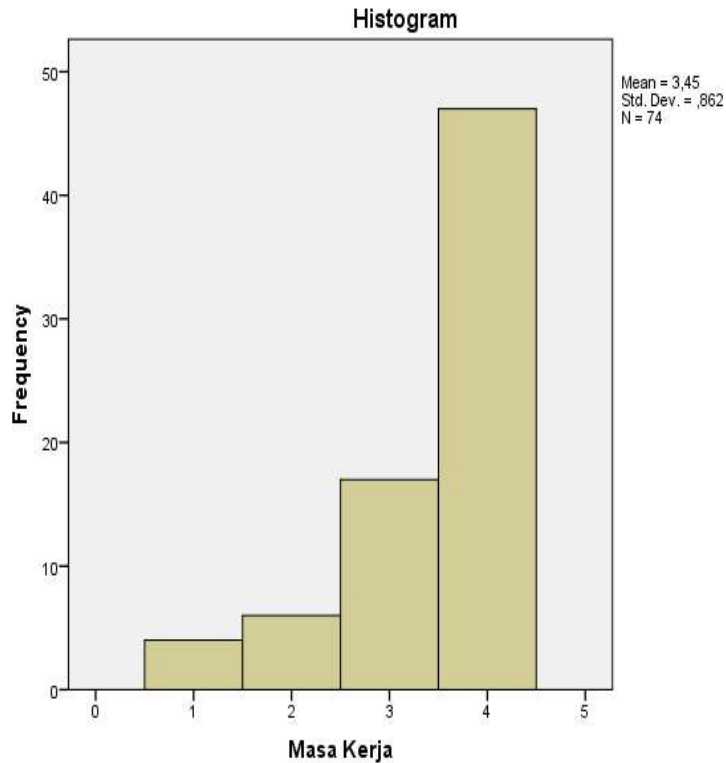
Dari tabel 4.6 dan Gambar 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden sebagian besar berpendidikan terakhir SMA sebesar 2 orang atau 2,7 %. Yang berpendidikan Diploma tiga (D3) sebanyak 3 orang atau 4,1%, dan berpendidikan Strata satu (S1) sejumlah 69 orang atau 93,2%.

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	4	5,4	5,4	5,4
	>1-3 tahun	6	8,1	8,1	13,5
	>3-5 tahun	17	23,0	23,0	36,5
	>5 tahun	47	63,5	63,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



Dari tabel 4.7 dan Gambar 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden ada 4 orang atau 5,4% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 6 orang atau 8,1% dengan masa kerja lebih dari 1 – 3 tahun, 17 orang atau 23% dengan masa kerja lebih dari 3 - 5 tahun, dan sisanya sebesar 47 orang atau 63,5% dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

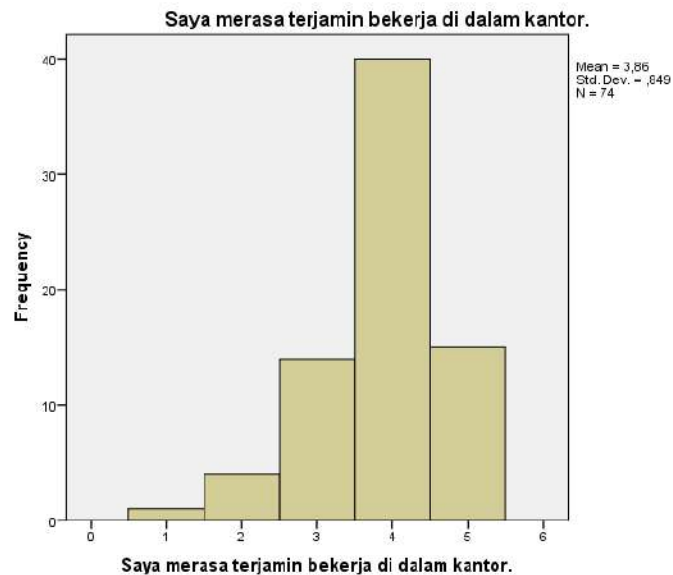
### 4.3 Deskripsi Data

#### 4.3.1 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.10 Saya merasa terjamin bekerja di dalam kantor.**

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	Tidak	1	1,4	1,4	1,4
		Tidak Setuju	4	5,4	5,4	6,8
		Ragu – ragu	14	18,9	18,9	25,7
		Setuju	40	54,1	54,1	79,7
		Sangat Sstuju	15	20,3	20,3	100,0
Total			74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.7 Persentasi Saya Merasa Terjamin Bekerja didalam kantor**

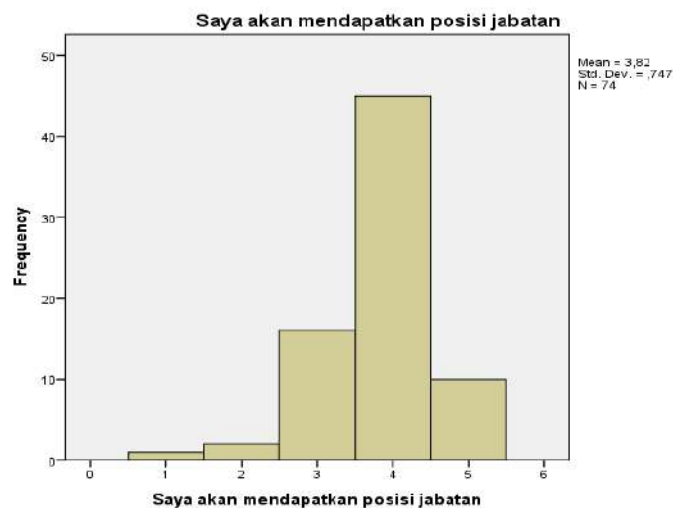
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.10 dan Gambar 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 5,4% , ragu – ragu sebanyak 14 orang atau 18,9%, menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 54,1% bahwa karyawan merasa terjamin bekerja didalam kantor.

**Tabel 4.11 Saya akan mendapatkan posisi jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	2,7	4,1
Ragu - ragu	16	21,6	21,6	25,7
Setuju	45	60,8	60,8	86,5
Sangat Sstuju	10	13,5	13,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar : 4.8 Persentase Saya akan mendapatkan posisi jabatan**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

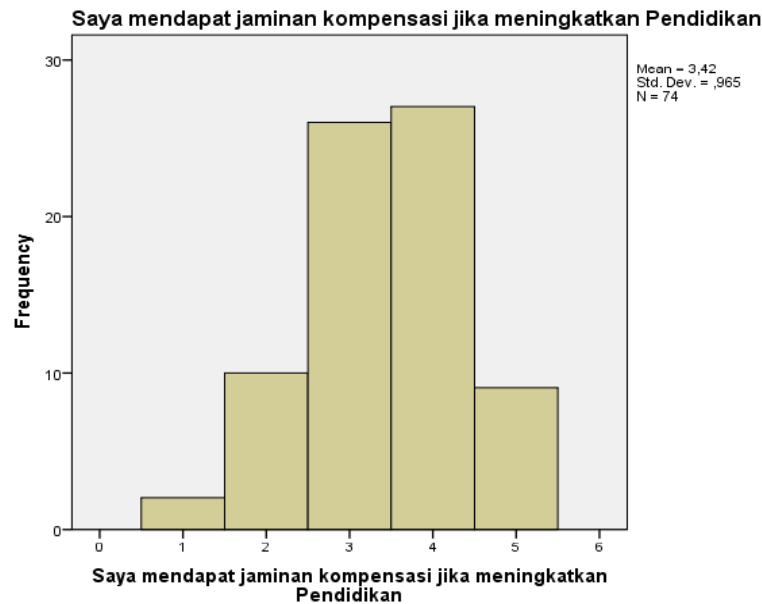


Berdasarkan tabel 4.11 dan Gambar 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, menjawab tidak setuju 2 orang atau 2,7%, menjawab ragu – ragu sebanyak 16 orang atau 21,6% , menjawab setuju 45 orang atau 60,8%, dan menjawab sangat setuju 10 orang atau 13,5% bahwa Karyawan akan mendapatkan posisi jabatan

**Tabel 4.12 Saya mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	10	13,5	13,5	16,2
Ragu – ragu	26	35,1	35,1	51,4
Setuju	27	36,5	36,5	87,8
Sangat Sstuju	9	12,2	12,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.9 Persentasi Saya mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan pendidikan**

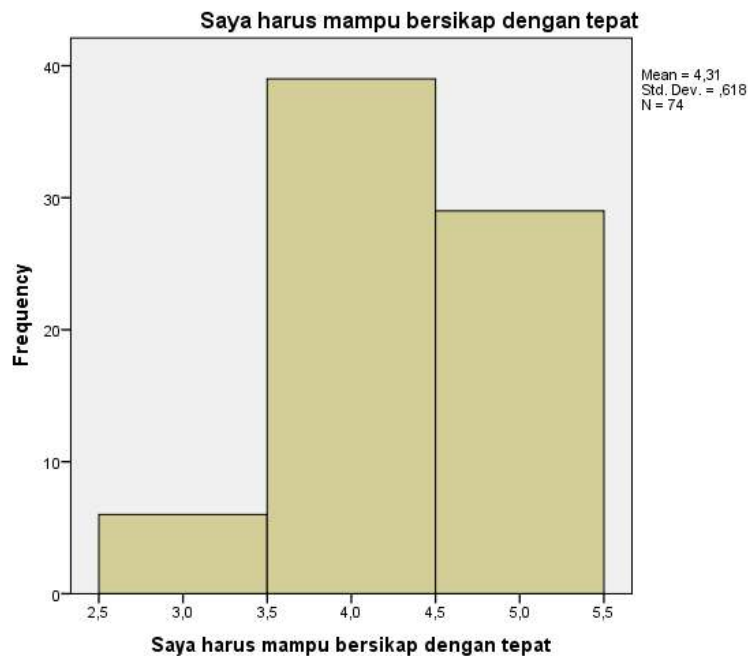
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.12 dan Gambar 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, menjawab tidak setuju 10 orang atau 13,5%, menjawab ragu – ragu sebanyak 26 orang atau 35,1% , menjawab setuju 27 orang atau 36,5%, dan menjawab sangat setuju 9 orang atau 12,2%, bahwa karyawan akan mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan pendidikan.

**Tabel 4.13 Saya harus mampu bersikap dengan tepat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	6	8,1	8,1	8,1
Setuju	39	52,7	52,7	60,8
Sangat Sstuju	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar : 4.10** Persentasi Saya harus mampu bersikap dengan tepat

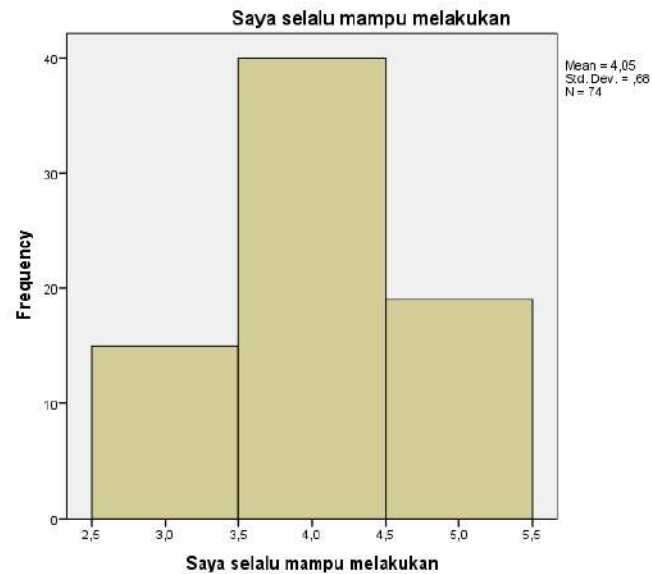
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.13 dan Gambar 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 6 orang atau 8,1%, yang menjawab setuju ada 39 orang atau 52,7%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 39,2 bahwa karyawan harus mampu bersikap yang tepat.

**Tabel 4.14** Saya selalu mampu melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	15	20,3	20,3	20,3
Setuju	40	54,1	54,1	74,3
Sangat Sstuju	19	25,7	25,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



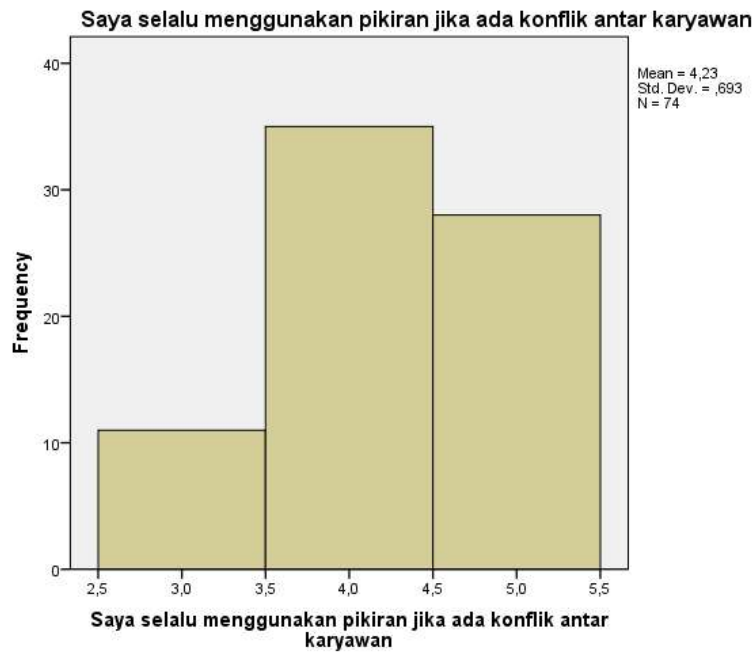
**Gambar : 4.11 Presentasi Saya selalu mampu melakukan pekerjaan**  
 Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.14 dan Gambar 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang atau 20,3%, yang menjawab setuju ada 40 orang atau 54,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 25,7% bahwa karyawan selalu mampu melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.15 Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	11	14,9	14,9	14,9
Setuju	35	47,3	47,3	62,2
Sangat Sstuju	28	37,8	37,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.12 Presentasi Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan**

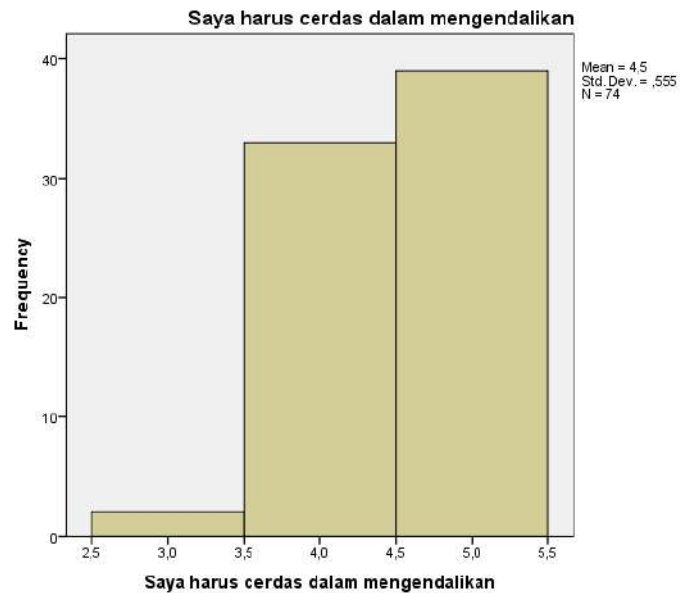
Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.15 dan Gambar 4.12 diatas, dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 14,9%, yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 47,3% dan yang menjawab sangat setuju 28 orang atau 37,8%, bahwa Karyawan menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan.

**Tabel 4.16 Saya harus cerdas dalam mengendalikan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,7	2,7	2,7
Setuju	33	44,6	44,6	47,3
Sangat Sstuju	39	52,7	52,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 2.3*)



**Gambar : 4.13 Saya harus cerdas dalam mengendalikan pekerjaan**  
 Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.16 dan Gambar 4.13 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 2 orang atau 2,7%, yang menjawab setuju ada 33 orang atau 44,6%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau 52,7% bahwa karyawan harus cerdas dalam mengendalikan pekerjaan.

**Tabel 4.17 Saya harus membiasakan diri untuk untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	9	12,2	12,2	12,2
Setuju	35	47,3	47,3	59,5
Sangat Setuju	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi 2.3*)



**Gambar : 4.14 Persentasi harus membiasakan diri untuk untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.**

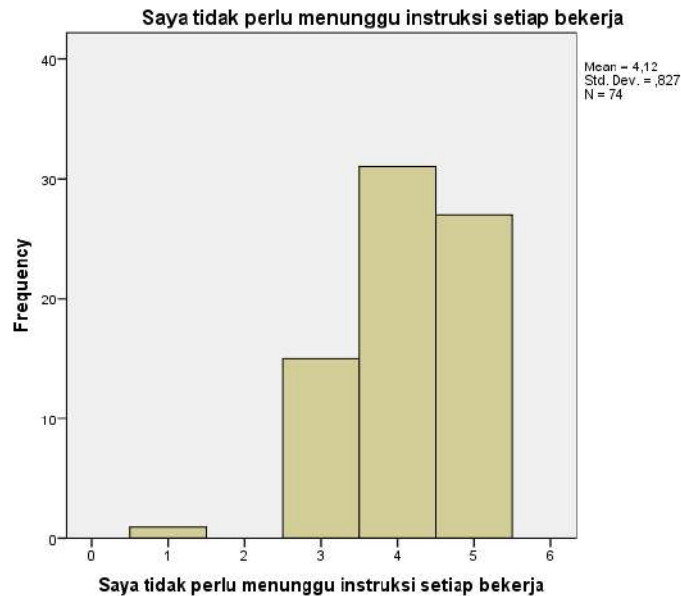
Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.17 dan Gambar 4.14 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 9 orang atau 12,2%, yang menjawab setuju ada 35 orang atau 47,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 40,5% bahwa karyawan harus membiasakan diri untuk untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.

**Tabel 4.18 Saya tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu - ragu	15	20,3	20,3	21,6
Setuju	31	41,9	41,9	63,5
Sangat Setuju	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.15** Persentasi Saya tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja  
 Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.18 dan Gambar 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1,4%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang atau 20,3% , yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 41,9%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 36,5% bahwa karyawan tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja

**Tabel 4.19** Saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	8	10,8	10,8	10,8
Setuju	34	45,9	45,9	56,8
Sangat Setuju	32	43,2	43,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)





**Gambar 4.16** Persentase saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.

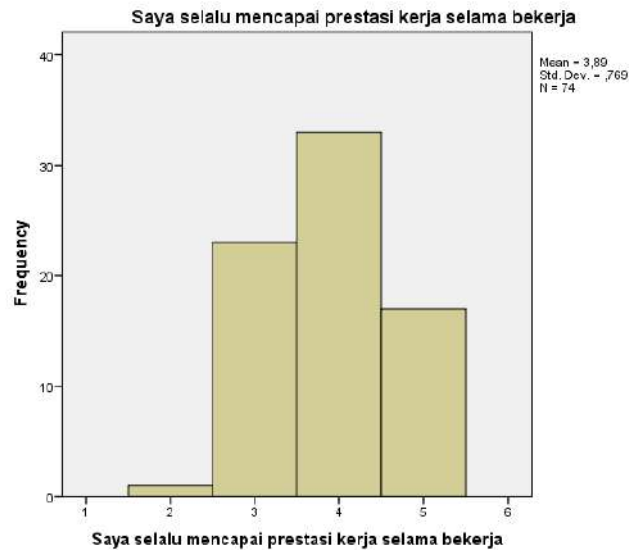
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.19 dan Gambar 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8 orang atau 10,8%, yang menjawab setuju ada 34 orang atau 45,9%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 43,2% bahwa karyawan harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.

**Tabel 4.20** Saya selalu mencapai prestasi kerja selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu - ragu	23	31,1	31,1	32,4
Setuju	33	44,6	44,6	77,0
Sangat Setuju	17	23,0	23,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.17** Persentase Saya selalu mencapai prestasi kerja selama bekerja  
 Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

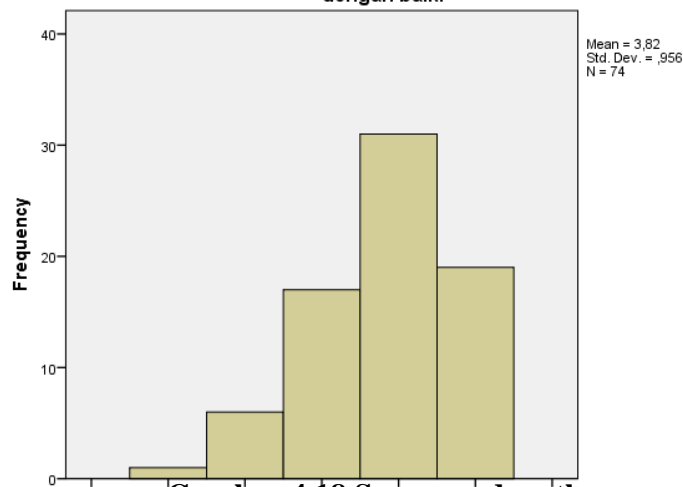
Berdasarkan tabel 4.20 dan Gambar 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1,4%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang atau 20,3% , yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 41,9%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 36,5% bahwa karyawan tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja

**Tabel 4.21** Saya mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	6	8,1	8,1	9,5
Ragu - ragu	17	23,0	23,0	32,4
Setuju	31	41,9	41,9	74,3
Sangat Setuju	19	25,7	25,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

**Saya mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.**



**Gambar 4.18 Saya mendapatkan a**

**Saya mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.**

**ktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.**

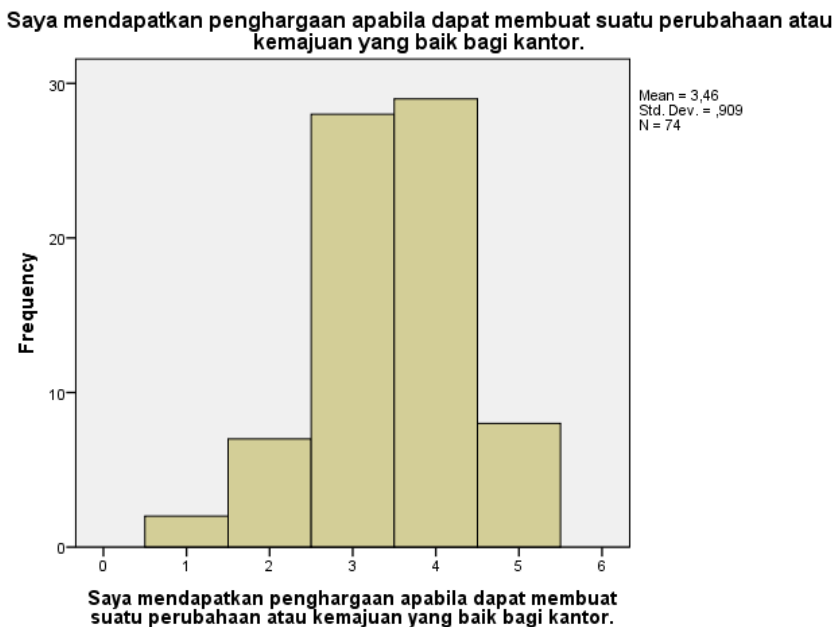
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.21 dan Gambar 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, menjawab tidak setuju 6 orang atau 8,1%, menjawab ragu – ragu sebanyak 17 orang atau 23% , menjawab setuju 31 orang atau 41,9%, dan menjawab sangat setuju 19 orang atau 25,7%, bahwa karyawan mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 4.22 Saya mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	7	9,5	9,5	12,2
Ragu - ragu	28	37,8	37,8	50,0
Setuju	29	39,2	39,2	89,2
Sangat Setuju	8	10,8	10,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.19** Saya mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor.

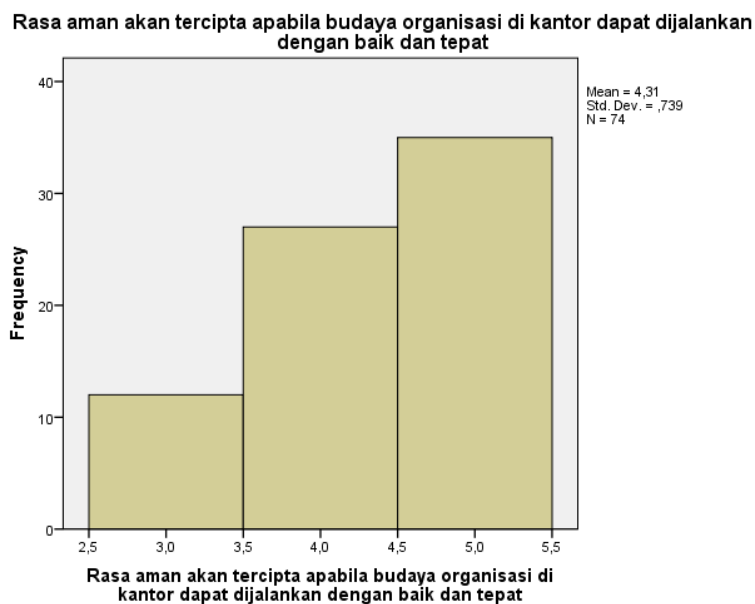
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.22 dan Gambar 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, menjawab tidak setuju 7 orang atau 9,5%, menjawab ragu – ragu sebanyak 28 orang atau 37,8% , menjawab setuju 29 orang atau 39,2 % , dan menjawab sangat setuju 8 orang atau 10,8%, bahwa karyawan mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor.

**Tabel 4.23** Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di kantor dapat dijalankan dengan baik dan tepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	12	16,2	16,2	16,2
Setuju	27	36,5	36,5	52,7
Sangat Setuju	35	47,3	47,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.20 Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di kantor dapat dijalankan dengan baik dan tepat**

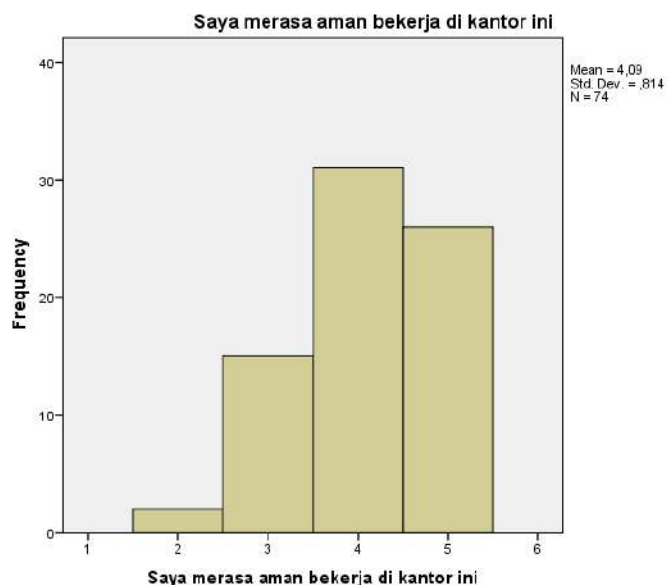
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.23 dan Gambar 4.20 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 12 orang atau 16,2%, yang menjawab setuju ada 27 orang atau 36,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 47,3% bahwa Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di kantor dapat dijalankan dengan baik dan tepat

**Tabel 4.24 Saya merasa aman bekerja di kantor ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu - ragu	15	20,3	20,3	23,0
Setuju	31	41,9	41,9	64,9
Sangat Setuju	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.21 Saya merasa aman bekerja di kantor ini**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

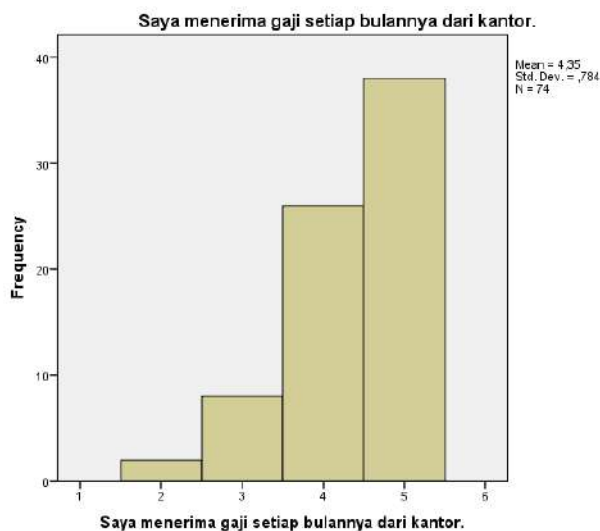
Berdasarkan tabel 4.24 dan Gambar 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 2,7%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang atau 20,3% , yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 41,9%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 35,1% bahwa karyawan merasa aman bekerja di kantor ini

#### 4.3.2 Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 4.25 Saya menerima gaji setiap bulannya dari kantor.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu - ragu	8	10,8	10,8	13,5
Setuju	26	35,1	35,1	48,6
Sangat Setuju	38	51,4	51,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.22 Persentase Saya menerima gaji setiap bulannya dari kantor.**

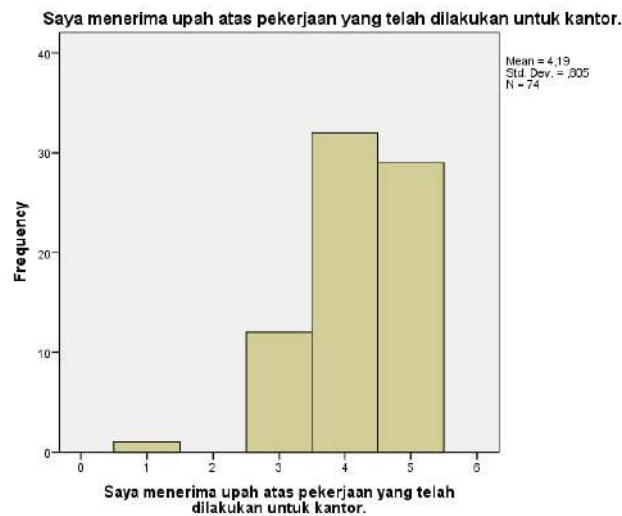
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.25 dan Gambar 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 2,7%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8 orang atau 10,8% , yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 35,1%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 51,4% bahwa karyawan menerima gaji setiap bulannya dari kantor.

**Tabel 4.26 Saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu - ragu	12	16,2	16,2	17,6
Setuju	32	43,2	43,2	60,8
Sangat Setuju	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.23** Persentase Saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

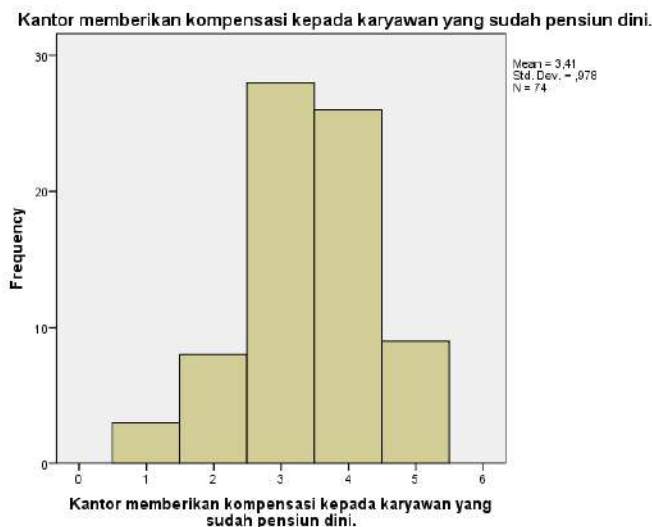
Berdasarkan tabel 4.26 dan Gambar 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 1,4%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 12 orang atau 16,2% , yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 43,2%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 39,2% bahwa karyawan menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.

**Tabel 4.27** Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju	8	10,8	10,8	14,9
Ragu - ragu	28	37,8	37,8	52,7
Setuju	26	35,1	35,1	87,8
Sangat Setuju	9	12,2	12,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)





**Gambar 4.24** Persentase Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

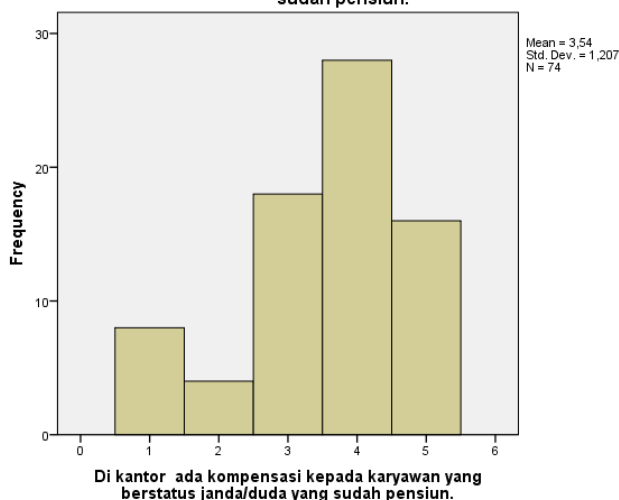
Berdasarkan tabel 4.27 dan Gambar 4.24 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,1%, menjawab tidak setuju 8 orang atau 10,8%, menjawab ragu – ragu sebanyak 28 orang atau 37,8% , menjawab setuju 26 orang atau 35,1 % , dan menjawab sangat setuju 9 orang atau 12,2%, bahwa karyawan mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor

**Tabel 4.28** Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	10,8	10,8	10,8
Tidak Setuju	4	5,4	5,4	16,2
Ragu - ragu	18	24,3	24,3	40,5
Setuju	28	37,8	37,8	78,4
Sangat Setuju	16	21,6	21,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.



**Gambar 4.25** Persentase Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.

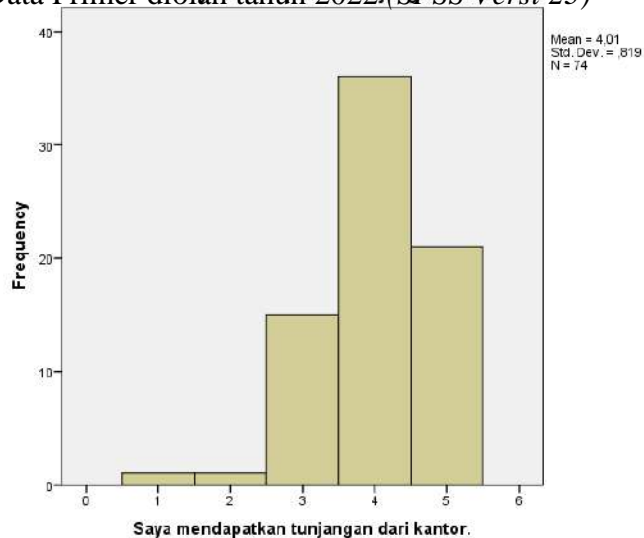
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.28 dan Gambar 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8 orang atau 10,8%, menjawab tidak setuju 4 orang atau 5,4%, menjawab ragu – ragu sebanyak 18 orang atau 24,3% , menjawab setuju 28 orang atau 37,8 % , dan menjawab sangat setuju 16 orang atau 21,6%, bahwa di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.

**Tabel 4.29** Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	2,7
Ragu - ragu	15	20,3	20,3	23,0
Setuju	36	48,6	48,6	71,6
Sangat Setuju	21	28,4	28,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.26** Persentase Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.

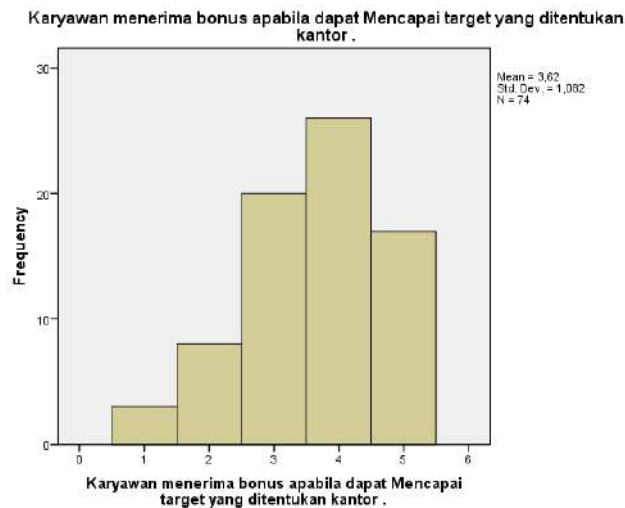
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.29 dan Gambar 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, menjawab tidak setuju 1 orang atau 1,4%, menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang atau 20,3% , menjawab setuju 36 orang atau 48,6 % , dan menjawab sangat setuju 21 orang atau 28,4%, bahwa karyawan mendapatkan tunjangan dari kantor.

**Tabel 4.30** Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju	8	10,8	10,8	14,9
Ragu - ragu	20	27,0	27,0	41,9
Setuju	26	35,1	35,1	77,0
Sangat Setuju	17	23,0	23,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.27 Persentase Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .**

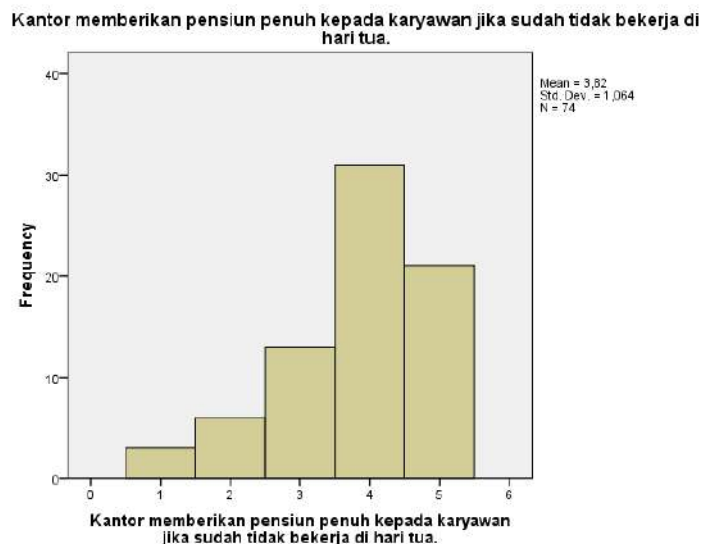
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.30 dan Gambar 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,1%, menjawab tidak setuju 8 orang atau 10,8%, menjawab ragu – ragu sebanyak 20 orang atau 27% , menjawab setuju 26 orang atau 35,1 % , dan menjawab sangat setuju 17 orang atau 23%, bahwa karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor.

**Tabel 4.31 Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju	6	8,1	8,1	12,2
Ragu - ragu	13	17,6	17,6	29,7
Setuju	31	41,9	41,9	71,6
Sangat Setuju	21	28,4	28,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.28 Persentase Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.**

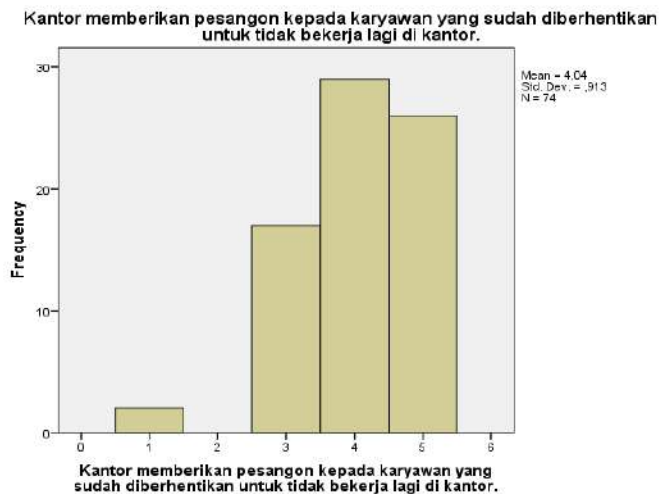
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.31 dan Gambar 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,1%, menjawab tidak setuju 6 orang atau 8,1%, menjawab ragu – ragu sebanyak 13 orang atau 17,6% , menjawab setuju 31 orang atau 41,9 % , dan menjawab sangat setuju 21 orang atau 28,4%, bahwa kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.

**Tabel 4.32 Kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu - ragu	17	23,0	23,0	25,7
Setuju	29	39,2	39,2	64,9
Sangat Setuju	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.29** Persentase Kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.

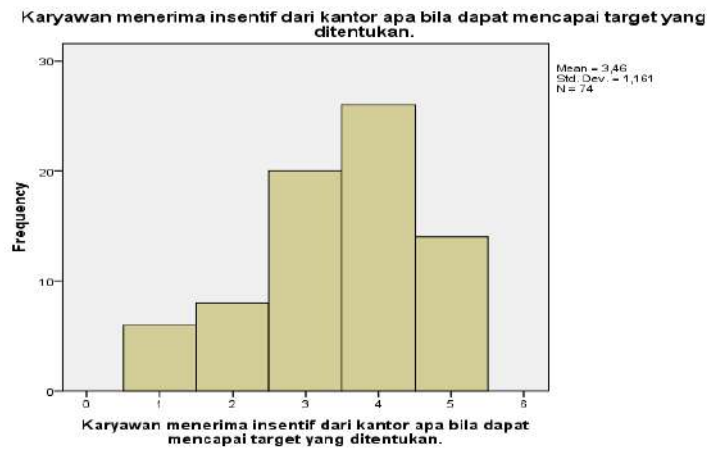
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.32 dan Gambar 4.29 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 2,7%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 17 orang atau 23% , yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 39,2%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 35,1% bahwa kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.

**Tabel 4.33** Karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	8,1	8,1	8,1
Tidak Setuju	8	10,8	10,8	18,9
Ragu - ragu	20	27,0	27,0	45,9
Setuju	26	35,1	35,1	81,1
Sangat Setuju	14	18,9	18,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.30 Persentase Karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.**

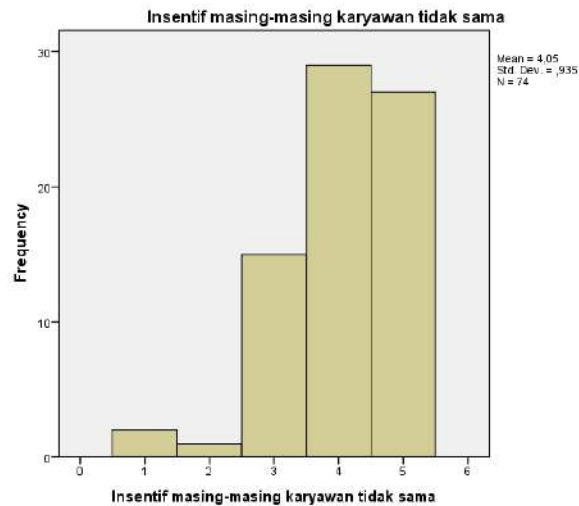
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.33 dan Gambar 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau 8,1%, menjawab tidak setuju 8 orang atau 10,8%, menjawab ragu – ragu sebanyak 20 orang atau 27% , menjawab setuju 26 orang atau 35,1 % , dan menjawab sangat setuju 14 orang atau 18,9%, bahwa karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.

**Tabel 4.34 Insentif masing-masing karyawan tidak sama**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	4,1
Ragu – ragu	15	20,3	20,3	24,3
Setuju	29	39,2	39,2	63,5
Sangat Setuju	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.31** Persentase Insentif masing-masing karyawan tidak sama

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

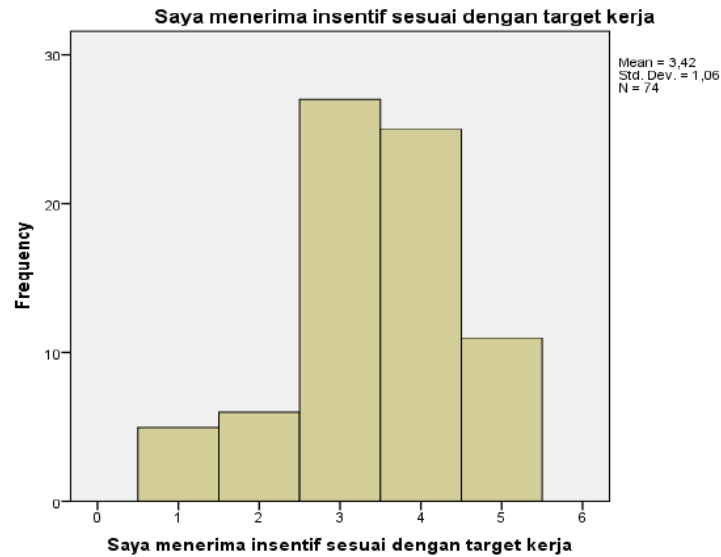
Berdasarkan tabel 4.34 dan Gambar 4.31 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, menjawab tidak setuju 1 orang atau 1,4%, menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang atau 20,3% , menjawab setuju 29 orang atau 39,2 % , dan menjawab sangat setuju 27 orang atau 36,5%, bahwa insentif masing-masing karyawan tidak sama.

**Tabel 4.35** Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
Tidak Setuju	6	8,1	8,1	14,9
Ragu - ragu	27	36,5	36,5	51,4
Setuju	25	33,8	33,8	85,1
Sangat Setuju	11	14,9	14,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)





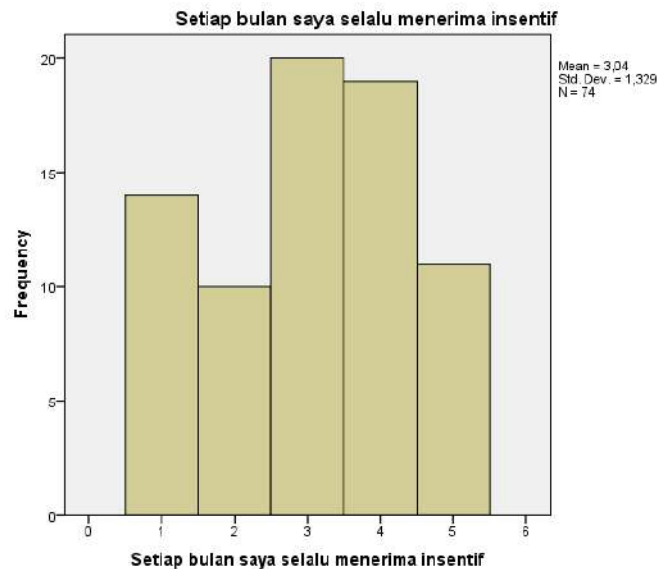
**Gambar 4.32** Persentase Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja  
 Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.35 dan Gambar 4.32 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 6,8%, menjawab tidak setuju 6 orang atau 8,1%, menjawab ragu – ragu sebanyak 27 orang atau 36,5% , menjawab setuju 25 orang atau 33,8 % , dan menjawab sangat setuju 11 orang atau 14,9%, bahwa karyawan menerima insentif sesuai dengan target kerja.

**Tabel 4.36** Setiap bulan saya selalu menerima insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	14	18,9	18,9	18,9
Tidak Setuju	10	13,5	13,5	32,4
Ragu - ragu	20	27,0	27,0	59,5
Setuju	19	25,7	25,7	85,1
Sangat Setuju	11	14,9	14,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.33 Persentase Setiap bulan saya selalu menerima insentif**

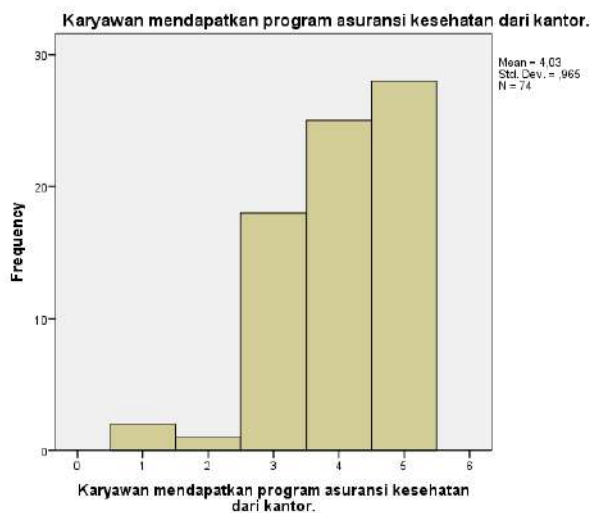
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.36 dan Gambar 4.33 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 14 orang atau 18,9%, menjawab tidak setuju 10 orang atau 13,5%, menjawab ragu – ragu sebanyak 20 orang atau 27% , menjawab setuju 19 orang atau 25,7 % , dan menjawab sangat setuju 11 orang atau 14,9%, bahwa setiap bulan karyawan selalu menerima insentif.

**Tabel 4.37 Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	4,1
Ragu - ragu	18	24,3	24,3	28,4
Setuju	25	33,8	33,8	62,2
Sangat Setuju	28	37,8	37,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.34** Persentase Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.

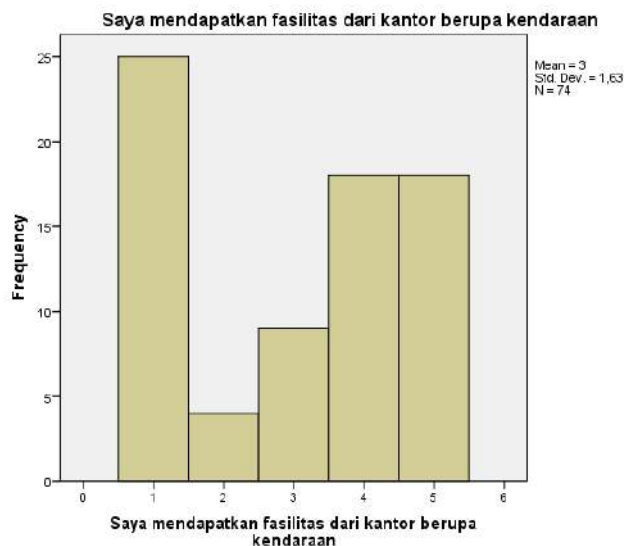
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.37 dan Gambar 4.34 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, menjawab tidak setuju 1 orang atau 1,4%, menjawab ragu – ragu sebanyak 18 orang atau 24,3% , menjawab setuju 25 orang atau 33,8 % , dan menjawab sangat setuju 28 orang atau 37,8%, bahwa karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.

**Tabel 4.38** Saya mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	25	33,8	33,8	33,8
Tidak Setuju	4	5,4	5,4	39,2
Ragu - ragu	9	12,2	12,2	51,4
Setuju	18	24,3	24,3	75,7
Sangat Setuju	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.35** Persentase Saya mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan

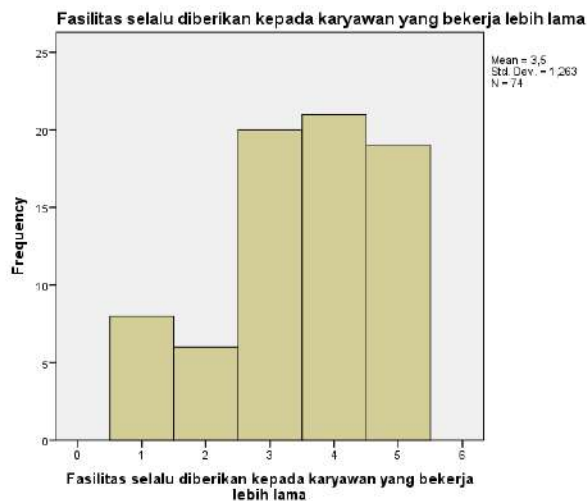
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.38 dan Gambar 4.35 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 25 orang atau 33,8%, menjawab tidak setuju 4 orang atau 5,4%, menjawab ragu – ragu sebanyak 9 orang atau 12,2% , menjawab setuju 18 orang atau 24,3 % , dan menjawab sangat setuju 18 orang atau 24,3%, bahwa karyawan mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan.

**Tabel 4.39** Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	10,8	10,8	10,8
Tidak Setuju	6	8,1	8,1	18,9
Ragu - ragu	20	27,0	27,0	45,9
Setuju	21	28,4	28,4	74,3
Sangat Setuju	19	25,7	25,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.36 Persentase Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

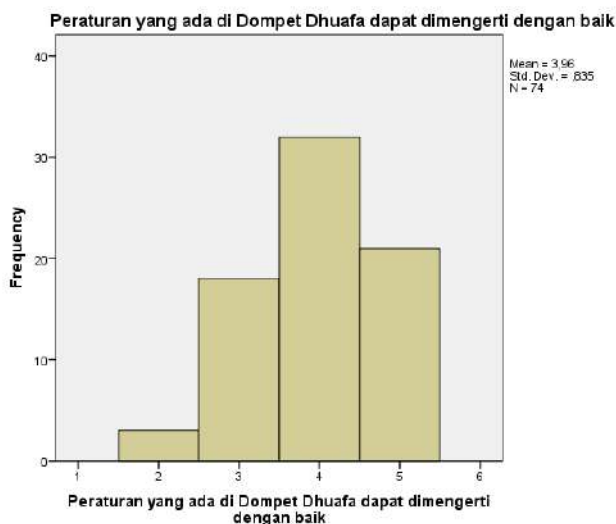
Berdasarkan tabel 4.39 dan Gambar 4.36 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8 orang atau 10,8%, menjawab tidak setuju 6 orang atau 8,1%, menjawab ragu – ragu sebanyak 20 orang atau 27% , menjawab setuju 21 orang atau 28,4 % , dan menjawab sangat setuju 19 orang atau 25,7%, bahwa fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama.

#### 4.3.3 Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

**Tabel 4.40 Peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Ragu - ragu	18	24,3	24,3	28,4
Setuju	32	43,2	43,2	71,6
Sangat Setuju	21	28,4	28,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.37** Persentase Peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik

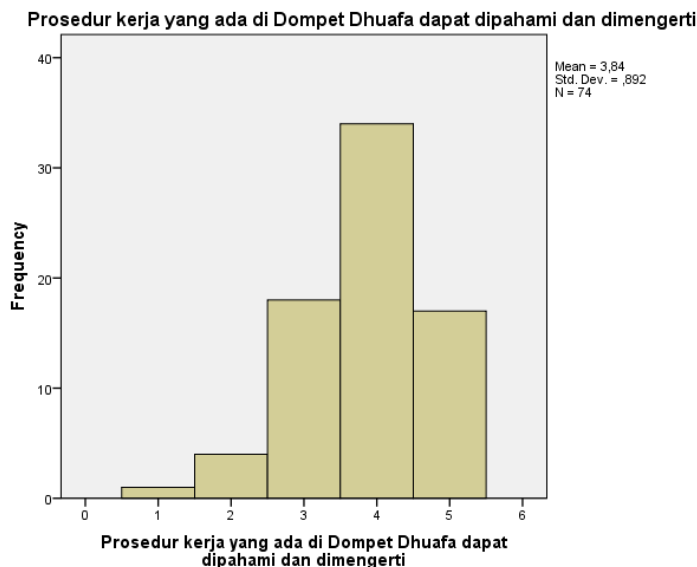
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.40 dan Gambar 4.37 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 4,1%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 18 orang atau 24,3% , yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 43,2%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 28,4% bahwa peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik.

**Tabel 4.41** Prosedur kerja yang ada di Dompot Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	4	5,4	5,4	6,8
Ragu - ragu	18	24,3	24,3	31,1
Setuju	34	45,9	45,9	77,0
Sangat Setuju	17	23,0	23,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.38** Persentase Prosedur kerja yang ada di Dompet Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.41 dan Gambar 4.38 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, menjawab tidak setuju 4 orang atau 5,4%, menjawab ragu – ragu sebanyak 18 orang atau 24,3% , menjawab setuju 34 orang atau 45,9 % , dan menjawab sangat setuju 17 orang atau 23%, bahwa prosedur kerja yang ada di Dompet Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti.

**Tabel 4.42** Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompet Dhuafa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	10	13,5	13,5	13,5
Setuju	38	51,4	51,4	64,9
Sangat Setuju	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.39 Persentase Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.42 dan Gambar 4.39 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 10 orang atau 13,5%, yang menjawab setuju ada 38 orang atau 51,4%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 35,1% bahwa karyawan selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa.

**Tabel 4.43 Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	6	8,1	8,1	8,1
Setuju	34	45,9	45,9	54,1
Sangat Setuju	34	45,9	45,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)





**Gambar 4.40** Persentase Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa

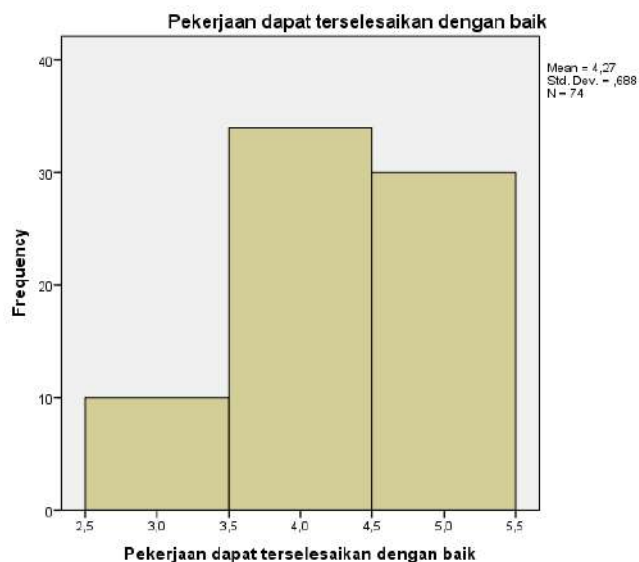
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.43 dan Gambar 4.40 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 6 orang atau 8,1%, yang menjawab setuju ada 34 orang atau 45,9%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 45,9% bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa.

**Tabel 4.44** Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	10	13,5	13,5	13,5
Setuju	34	45,9	45,9	59,5
Sangat Setuju	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.41 Persentase Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik**

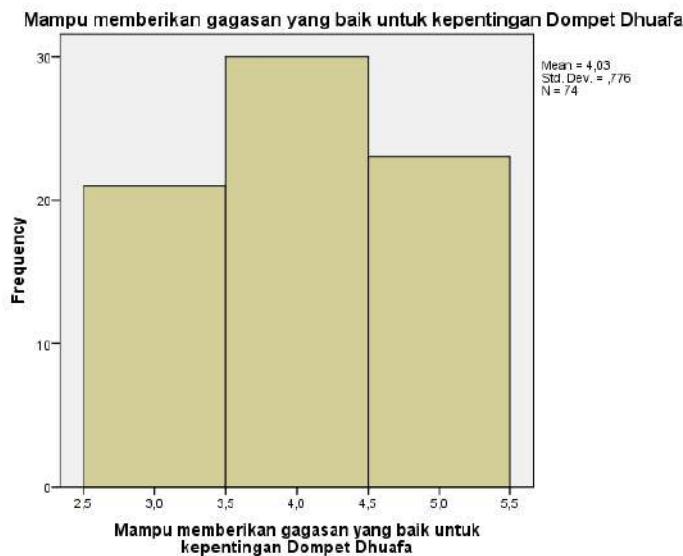
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.44 dan Gambar 4.41 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 10 orang atau 13,5%, yang menjawab setuju ada 34 orang atau 45,9%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 40,5% bahwa pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

**Tabel 4.45 Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	21	28,4	28,4	28,4
Setuju	30	40,5	40,5	68,9
Sangat Setuju	23	31,1	31,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.42 Persentase Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa**

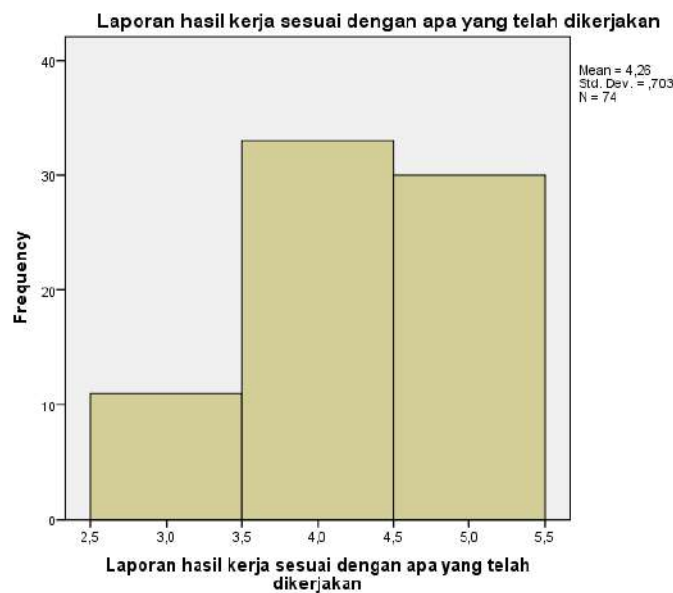
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.45 dan Gambar 4.42 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 21 orang atau 28,4%, yang menjawab setuju ada 30 orang atau 40,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 31,1% bahwa karyawan mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa.

**Tabel 4.46 Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	11	14,9	14,9	14,9
Setuju	33	44,6	44,6	59,5
Sangat Setuju	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.43** Persentase Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.46 dan Gambar 4.43 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 11 orang atau 14,9%, yang menjawab setuju ada 33 orang atau 44,6%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 40,5% bahwa laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

**Tabel 4.47** Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	6	8,1	8,1	8,1
Setuju	39	52,7	52,7	60,8
Sangat Setuju	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.44 Persentase Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah**

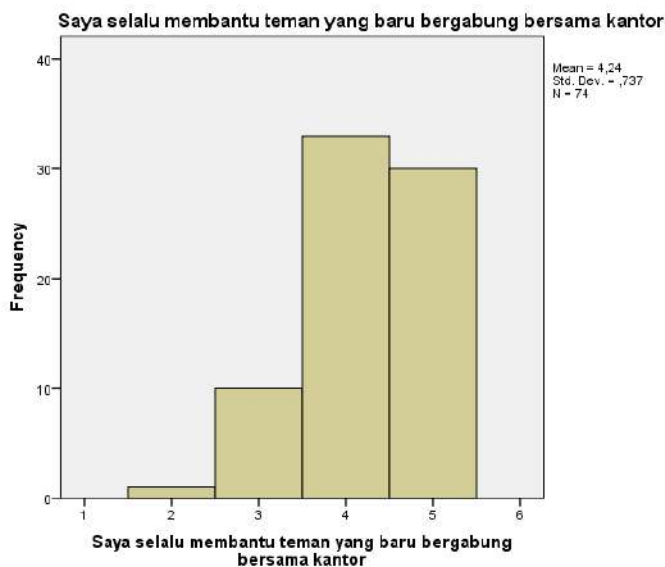
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.47 dan Gambar 4.44 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 6 orang atau 8,1%, yang menjawab setuju ada 39 orang atau 52,7%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 39,2% bahwa karyawan saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah.

**Tabel 4.48 Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu - ragu	10	13,5	13,5	14,9
Setuju	33	44,6	44,6	59,5
Sangat Setuju	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.45** Persentase Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.48 dan Gambar 4.45 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1,4%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 10 orang atau 13,5% , yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 44,6%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 40,5% bahwa karyawan selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor.

**Tabel 4.49** Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,1	4,1	4,1
Setuju	35	47,3	47,3	51,4
Sangat Setuju	36	48,6	48,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.46** Persentase Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan

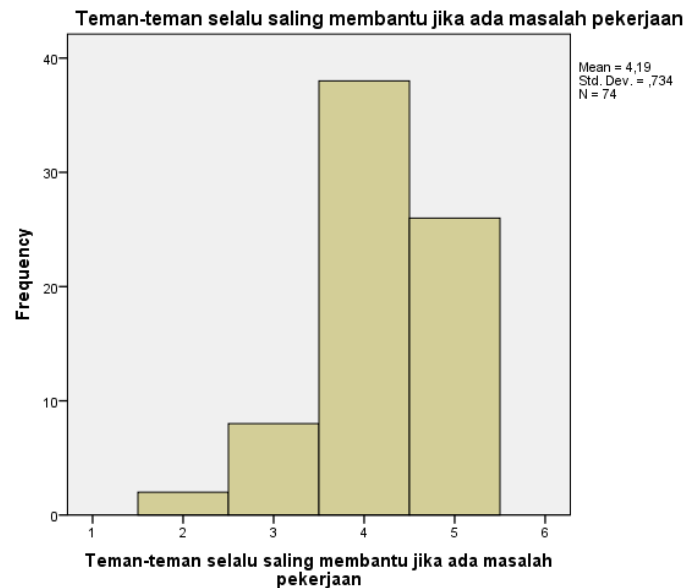
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.49 dan Gambar 4.46 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang atau 4,1%, yang menjawab setuju ada 35 orang atau 47,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 48,6% bahwa karyawan tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan.

**Tabel 4.50** Teman-teman selalu saling membantu jika ada masalah pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu - ragu	8	10,8	10,8	13,5
Setuju	38	51,4	51,4	64,9
Sangat Setuju	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.47 Persentase Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

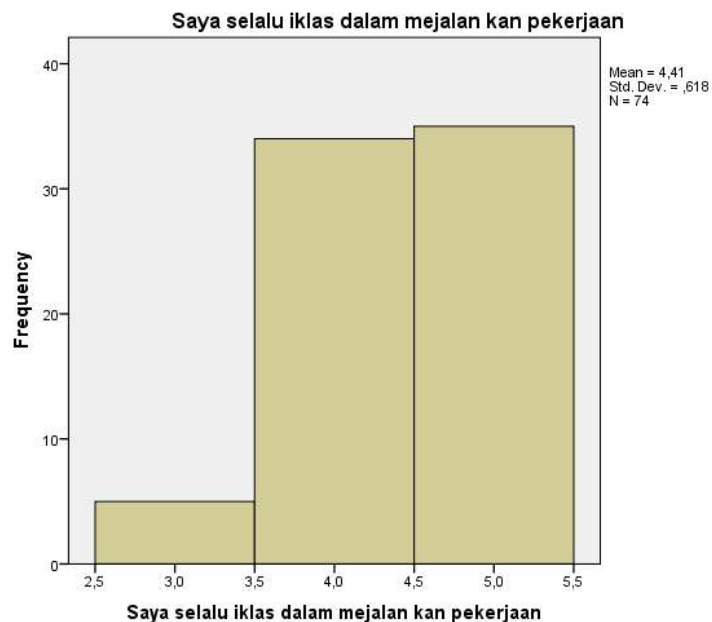
Berdasarkan tabel 4.50 dan Gambar 4.47 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 2,7%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8 orang atau 10,8% , yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 51,4%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 35,1% bahwa karyawan tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan.

**Tabel 4.51 Saya selalu ikhlas dalam mejalan kan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	5	6,8	6,8	6,8
Setuju	34	45,9	45,9	52,7
Sangat Setuju	35	47,3	47,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)





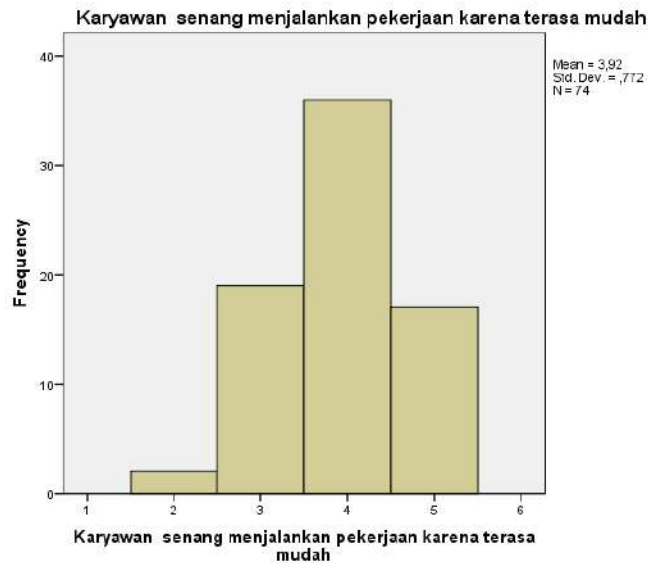
**Gambar 4.48** Persentase Saya selalu ikhlas dalam mejalan kan pekerjaan  
 Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.51 dan Gambar 4.48 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab ragu – ragu sebanyak 5 orang atau 6,8%, yang menjawab setuju ada 34 orang atau 45,9%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 47,3% bahwa saya selalu ikhlas dalam mejalan kan pekerjaan.

**Tabel 4.52** Karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu - ragu	19	25,7	25,7	28,4
Setuju	36	48,6	48,6	77,0
Sangat Setuju	17	23,0	23,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.49** Persentase Karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah

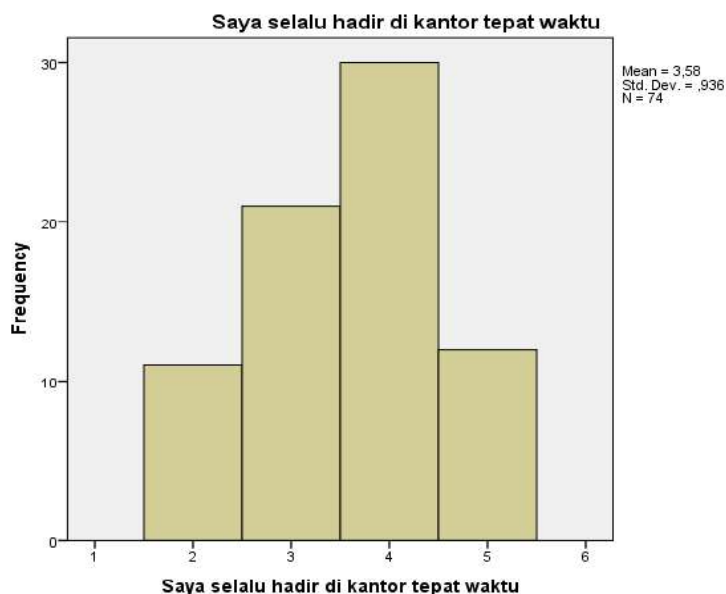
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel 4.52 dan Gambar 4.49 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 2,7%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 19 orang atau 25,7% , yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 51,4%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 23% bahwa karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah.

**Tabel 4.53** Saya selalu hadir di kantor tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	14,9	14,9	14,9
Ragu - ragu	21	28,4	28,4	43,2
Setuju	30	40,5	40,5	83,8
Sangat Setuju	12	16,2	16,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



**Gambar 4.50 Persentase Saya selalu hadir di kantor tepat waktu**

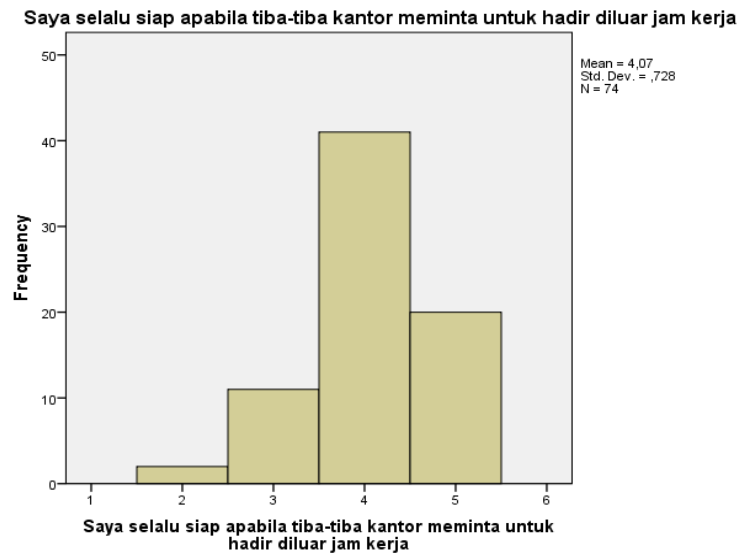
Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.53 dan Gambar 4.50 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 11 orang atau 14,9%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 21 orang atau 28,4% , yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 40,5%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16,2% bahwa karyawan selalu hadir di kantor tepat waktu.

**Tabel 4.54 Saya selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu - ragu	11	14,9	14,9	17,6
Setuju	41	55,4	55,4	73,0
Sangat Setuju	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



**Gambar 4.51** Persentase Saya selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Berdasarkan tabel 4.54 dan Gambar 4.51 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 74 responden diketahui yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 2,7%, yang menjawab ragu – ragu sebanyak 11 orang atau 14,9% , yang menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 55,4%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 27% bahwa karyawan selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja.

#### 4.4 Hasil Pengujian Data Uji Validitas dan Reabilitas

Sebagai instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat dan validnya sesuatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap alat ukur variabel independen seperti pada tabel berikut:

##### 4.4.1 Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Dari tabel berikut terlihat bahwa semua butir pernyataan diterima dengan valid dan reliabel berdasarkan hasil perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

**Tabel 4.55 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa terjamin bekerja di dalam kantor.	56,65	45,409	,501	,881
Saya akan mendapatkan posisi jabatan	56,69	44,327	,702	,873
Saya mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan Pendidikan	57,09	46,032	,375	,889
Saya harus mampu bersikap dengan tepat	56,20	47,588	,458	,883
Saya selalu mampu melakukan	56,46	46,307	,551	,879
Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan	56,28	46,425	,525	,880
Saya harus cerdas dalam mengendalikan	56,01	47,329	,554	,880
Saya harus membiasakan diri untuk untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.	56,23	45,988	,595	,878
Saya tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja	56,39	47,036	,366	,887
Saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.	56,19	45,717	,636	,876
Saya selalu mencapai prestasi kerja selama bekerja	56,62	44,622	,648	,875
Saya mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.	56,69	42,409	,686	,873
Saya mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor.	57,05	44,189	,567	,879
Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di kantor dapat dijalankan dengan baik dan tepat	56,20	45,643	,569	,878
Saya merasa aman bekerja di kantor ini	56,42	44,247	,643	,875

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Menyatakan butir valid atau tidak digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan

angka-angka yang ada pada kolom *corrected Item Total Correlation* (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Terlihat pada tabel 4.54 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

**Tabel 4.56 Cronbach's Alpha Variabel Bebas Fungsi Budaya Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	15

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Terlihat pada tabel 4.55 bahwa terdapat hasil perolehan

*Cronbach's Alpha* total 0,886. Dari hasil analisis diatas di dapat nilai Alpha sebesar  $0.886 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha* > 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliable dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Variabel bebas (X<sub>2</sub>) pada penelitian ini adalah variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>), dari perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

Untuk Menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan angka yang menjadi patokan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Corrected Item Total Correlation (CITC)*, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.57 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya menerima gaji setiap bulannya dari kantor.	51,14	90,858	,433	,873
Saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.	51,30	90,431	,523	,873
Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.	52,08	83,336	,349	,860
Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.	51,95	76,353	,603	,847
Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.	51,47	84,664	,344	,859
Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .	51,86	75,571	,733	,840

Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.	51,66	76,610	,686	,843
Kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.	51,45	78,552	,688	,845
Karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.	52,03	75,314	,688	,842
Insentif masing-masing karyawan tidak sama	51,43	80,084	,572	,850
Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja	52,07	75,297	,767	,839
Setiap bulan saya selalu menerima insentif	52,45	73,456	,672	,842
Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.	51,46	88,252	,742	,871
Saya mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan	52,49	71,459	,595	,849
Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama	51,99	74,397	,667	,843

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Terlihat pada tabel 4.56 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

**Tabel 4.58 Cronbach's Alpha Variabel Bebas Fungsi Kompensasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	15

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)



Terlihat pada tabel 4.57 bahwa terdapat hasil perolehan

*Cronbach's Alpha* total 0,861. Dari hasil analisis diatas di dapat nilai Alpha sebesar  $0.861 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliable dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.4.3 Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Terikat (Y) pada penelitian ini adalah variabel Loyalitas Karyawan (Y), dari perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

Untuk Menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan angka yang menjadi patokan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Corrected Item Total Correlation (CITC)*, dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $CITC > 0,3$  maka data dinyatakan valid

Jika  $CITC < 0,3$  maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 4.59 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik	58,15	51,635	,592	,923
Prosedur kerja yang ada di Dompot Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti	58,27	50,857	,612	,922
Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa	57,89	52,974	,619	,921
Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa	57,73	52,529	,707	,919
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	57,84	51,891	,713	,919
Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa	58,08	50,267	,779	,916
Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	57,85	51,991	,686	,920
Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah	57,80	52,410	,743	,919
Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor	57,86	52,173	,632	,921
Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan	57,66	52,912	,738	,919
Teman-teman selalu saling membantu jika ada masalah pekerjaan	57,92	51,308	,722	,918
Saya selalu ikhlas dalam mejalan kan pekerjaan	57,70	53,006	,673	,920
Karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah	58,19	51,608	,652	,921
Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	58,53	52,170	,473	,928

Saya selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja	58,04	53,081	,550	,924
--	-------	--------	------	------

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Terlihat pada tabel 4.58 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

**Tabel 4.60 Cronbach's Alpha Variabel Terikat Fungsi Loyalitas Karyawan(Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	15

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Terlihat pada tabel 4.59 bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0,926. Dari hasil analisis diatas di dapat nilai Alpha sebesar  $0.926 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliable dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Perhitungan koefisien kolerasi dan regresi dalam penelitian ini perhitungannya memnfaatkan program IBM SPSS Statistic 23.

## 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi persyaratan. Oleh karena itu akan dilakukan pengajuan hipotesis sebagai berikut:

### 4.5.1 Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Loyalitas

#### Karyawan (Y)

**Tabel 4.61 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	62,11	7,710	74
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	60,51	7,202	74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (*SPSS Versi 23*)

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Loyalitas Karyawan (Y) = 62,11 dan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) = 60,51 terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Loyalitas Karyawan (Y) dengan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), *standard deviation* (simpangan bebas) Y=7,710 dan X<sub>1</sub>=7,202, dan N (Jumlah responden)=74

**Tabel 4.62 Analisis Significant Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,193	4,753		2,355	,021
	TOTAL_X1	,841	,078	,786	10,787	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi 23*)

Di lihat dari tabel 4.62 pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan tingkat nilai  $T_{hitung}$  pada signifikan  $(0,000) < 0,005$  atau  $P_{value} (sig) < 0,005$  menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 61,8%. Serta bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$= 11,193 + 0.841x$$

**Tabel 4.63 Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)**

		TOTAL_Y	TOTAL_X1
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,786
	Budaya Organisasi (X1)	,786	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000
	Budaya Organisasi (X1)	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74
	Budaya Organisasi (X1)	74	74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

**Tabel 4.64 Koefisien Korelasi**

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016:184)

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: budaya organisasi (X1) dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,786 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan kuat pada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 4.65 Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary<sup>b</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,786 <sup>a</sup>	,618	,612	4,800	,618	116,365

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi ( $r$ ) = 0,786, menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dengan loyalitas karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat. Sedangkann nilai R square ( $r^2$ ) = 0,618, di mana :

$$\begin{aligned}
 \text{KD (koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,618 \times 100\% \\
 &= 61,8\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan karyawan Dompot Dhuafa sebesar 0,618 atau 61,8% dan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### 4.5.2 Uji Hipotesis Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan

(Y)

**Tabel 4.66 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	62,11	7,710	74
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	55,49	9,515	74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel :

loyalitas karyawan (Y) = 62,11 dan kompensasi (X<sub>2</sub>) = 55,49

terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Loyalitas Karyawan (Y) dengan Kompensasi (X<sub>2</sub>), standar deviation (simpangan bebas) Y=7,710 dan X<sub>2</sub>=9,515, dan N (Jumlah responden)=74.

**Tabel 4.67 Analisis Significant Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,775	4,520		8,358	,000
	TOTAL_X2	,439	,080	,541	5,461	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Di lihat dari tabel 4.67 pada variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan tingkat nilai T<sub>hitung</sub> pada signifikan (0,000) < 0,005 atau P<sub>value</sub> (sig) < 0,005 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 29,3%. Serta bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bx \\
 &= 37,775 + 0.439x
 \end{aligned}$$

**Tabel 4. 68 Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)**

		TOTAL_Y	TOTAL_X2
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,541
	Kompensasi (X2)	,541	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000
	Kompensasi (X2)	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74
	Kompensasi (X2)	74	74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (SPSS Versi 23)

**Tabel 4.69 Koefisien Korelasi**

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016:184)

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Kompensasi (X2) dan loyalitas karyawan (Y). memiliki nilai sebesar 0,541 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sedang pada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 4.70 Analisis Kofefisen Determinasi (Model Summary<sup>b</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,541 <sup>a</sup>	,293	,283	6,528	,293	29,825

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber :Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)



Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi ( $r$ ) = 0,541, menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi ( $X_2$ ) dengan loyalitas karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat karena hampir mendekati angka 1. Sedangkan nilai R square ( $r^2$ ) = 0,293, di mana :

$$\begin{aligned} \text{KD (koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,293 \times 100\% \\ &= 29,3\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa sebesar 0,293 atau 29,3% dan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### 4.5.3 Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ )

**Tabel 4.71 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694,745	2	1347,373	58,176	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1644,390	71	23,160		
	Total	4339,135	73			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 23)

Pada bagian tabel diatas ini dapat dikemukakan nilai F hitung (58,176), db (2,71) pada signifikan (p-value) = 0.000 < 0,005 maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa sebesar 62,1% .

**Tabel 4.72 Analisis Signifikan (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,897	4,781		2,279	,026
	Budaya Organisasi (X1)	,791	,101	,739	7,841	,000
	Kompensasi(X2)	,060	,076	,074	,783	,436

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022 (SPSS Versi 2.3)

Di lihat dari tabel 4.72 pada variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2)

dapat dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$= 10,897 + 0,791x_1 + 0,060x_2$$

**Tabel 4.73 Analisis Korelasi Berganda (Correlations)**

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,786	,541
	Budaya Organisasi (X1)	,786	1,000	,632
	Kompensasi (X2)	,541	,632	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000	,000
	Budaya Organisasi (X1)	,000	.	,000
	Kompensasi (X2)	,000	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74	74
	Budaya Organisasi (X1)	74	74	74
	Kompensasi (X2)	74	74	74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (SPSS Versi 23)

**Tabel 4.74 Koefisien Korelasi**

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016:184)

Pada bagian diatas terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y). Memiliki nilai sebesar 0,788 dengan tabel koefisien korelasi yang secara simultan menunjukkan tingkat hubungan kuat pada variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi dengan variabel Loyalitas Karyawan.

**Tabel 4.75 Analisa Koefisien Determinasi (*Model Summary*<sup>b</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,610	4,813	,621	58,176

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021 (*SPSS Versi 23*)

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi ( $r$ ) = 0,788, menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R square ( $r^2$ ) = 0,621, di mana :

$$\begin{aligned}\text{KD (koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,621 \times 100\% \\ &= 62,1\%\end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Dompok Dhuafa sebesar 0,621 atau 62,1% dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang mana peneliti tidak menelitinya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Dompot Dhuafa. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel Budaya Organisasi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha  $0,886 > 0,6$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Budaya Organisasi (X1) valid dan reliabel.
2. Pada variabel Kompensasi (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha  $0,861 > 0,6$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) valid dan reliabel.
3. Pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha  $0,926 > 0,6$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) valid dan reliabel.
4. Bahwa dalam pengujian variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Divisi Human Resource Development Dompot

Dhuafa menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) 0,000 <0,005 atau HO ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) berpengaruh sebesar 61,8% terhadap Loyalitas Karyawan menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $r^2$ ) = 0,618 atau 61,8% yang menunjukkan tingkat hubungan / korelasi (r) sebesar 0,786 atau kuat, dan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) 0,00 <0,005 atau HO ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X2) pada berpengaruh sebesar 29,3% terhadap Loyalitas Karyawan (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $r^2$ ) = 0,293 atau 29,3% yang menunjukkan tingkat hubungan / korelasi (r) sebesar 0,541 atau sedang, dan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Bahwa dalam pengujian variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Dompot Dhuafa, menurut hasil perhitungan nilai F = 58,176, db (2,71) dengan tingkat signifikan Pvalue (sig) 0,00 < 0,005 atau HO ditolak H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 62,1% terhadap Loyalitas Karyawan (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $r^2$ ) = 0,621 atau 62,1% yang menunjukkan

tingkat hubungan / korelasi ( $r$ ) sebesar 0,788 atau kuat, dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2 Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh selama melakukan penelitian di Dompot Dhuafa, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Yayasan Dompot Dhuafa lebih berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia dengan diikutkannya karyawan dalam pelatihan – pelatihan dan pendidikan.
2. Yayasan Dompot Dhuafa agar menekankan karyawan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi yaitu dengan mengadakan acara – acara gathering atau silaturahmi antar divisi dan cabang guna menyatukan visi dan misi.
3. Karyawan yang berprestasi diberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat prestasinya, sehingga membuat karyawan lainnya terpacu untuk berprestasi dalam bekerja.
4. Perusahaan perlu menjaga keharmonisan dan semangat kerja sama antar karyawan agar tercipta lingkungan kerja yg nyaman bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan loyalitas karyawan
5. Peneliti mendatang dapat melakukan pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.



## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr/I

Karyawan Dompot Dhuafa

Di tempat

Saya mahasiswa STIM Budi Bakti sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa”

Dengan segala hormat, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian dibawah ini. kuesioner ini tidak berhubungan dengan posisi atau jabatan Bapak/Ibu/Sdr/I. Atas perhatian dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Supriadi.Z

## II. Petunjuk Pengisian

1. Isi pertanyaan dengan tanda cek list ( $\surd$ ) pada kolom yang tersedia
2. Mohon diisi dengan keadaan yang sebenarnya
3. Jawaban yang diberikan tidak akan memengaruhi posisi jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i

## III. Identitas Responden

### 1. Jenis Kelamin

1.  Laki-laki
2.  Perempuan

### 2. Usia

1.  >18-25 tahun
2.  > 25 – 30 tahun
3.  > 30 – 35 tahun
4.  > 35 tahun

### 3. Pendidikan

1.  SMA
2.  S1
2.  D3

### 4. Masa Kerja

1.  <1 tahun
2.  >1 – 3 tahun
3.  > 3 tahun

Alternatif Jawaban :

Keterangan	Bobot Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu – Ragu (RR)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### A. Variabel Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
<i>Jaminan diri (self assurance)</i>						
1	Saya merasa terjamin bekerja di dalam perusahaan.					
2	saya akan mendapatkan posisi jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.					
3	Saya mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan Pendidikan saya					
<i>Ketegasan dalam bersikap</i>						
4	Saya harus mampu bersikap dengan tepat apabila mengalami permasalahan di perusahaan.					
<i>Kemampuan dalam pengawasan (supervisory ability)</i>						
5	Saya selalu mampu melakukan pengawasan dalam bekerja untuk mencegah berbagai resiko yang akan dialami.					
<i>Kecerdasan emosi (intelegence)</i>						
6	Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan					
7	Karyawan harus cerdas dalam mengendalikan emosi di berbagai situasi.					
<i>Inisiatif (initiative)</i>						
8	Saya harus membiasakan diri untuk					

	berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.					
9	Saya tidak pernah menunggu instruksi setiap bekerja					
Kebutuhan akan pencapaian prestasi ( <i>need for achievement</i> )						
10	Saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam perusahaan.					
11	Saya selalu mencapai prestasi kerja selama bekerja di perusahaan					
Kebutuhan akan aktualisasi diri ( <i>need for self actualization</i> )						
12	saya mendapatkan aktualisasi diri dari perusahaan apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.					
Kebutuhan akan penghargaan ( <i>need for reward</i> )						
13	saya mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi perusahaan.					
Kebutuhan akan rasa aman ( <i>need for security</i> )						
14	Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di perusahaan dapat dijalankan dengan baik dan tepat					
15	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini					

## B. Variabel Kompensasi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
<b>Gaji dan Upah</b>						
1	saya menerima gaji setiap bulannya dari perusahaan.					
2	saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.					
3	sayamberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.					
4	Di perusahaan ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.					
<b>Tunjangan</b>						

5	Karyawan mendapatkan tunjangan dari perusahaan.					
6	Karyawan menerima bonus apabila dapat mencapai melebihi dari target perusahaan.					
7	Perusahaan memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.					
8	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di perusahaan.					
<b>Insentif</b>						
9	Karyawan menerima insentif dari perusahaan apa bila dapat mencapai target dalam perusahaan.					
10	Insentif masing-masing karyawan tidak sama					
11	Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja					
12	Setiap bulan saya selalu menerima insentif					
<b>Fasilitas</b>						
13	Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari perusahaan.					
14	Saya mendapat fasilitas dari perusahaan berupa kendaraan					
15	Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama					

### C. Variabel Loyalitas (Y)

NO	PERNYATAAN	STS 1	TR 2	R 3	S 4	SS 5
<b>Taat pada peraturan</b>						
1	Peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik					
2	Prosedur kerja yang ada Dompot Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti					
3	Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa					
<b>Tanggung jawab pada perusahaan</b>						
4	Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa					

5	Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
6	Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa					
7	Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan					
<b>Kemauan untuk bekerjasama</b>						
8	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah					
9	Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama Dompot Dhuafa					
10	Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan					
11	Teman-teman selalu saling membantu jika ada masalah pekerjaan					
<b>Kesukaan terhadap pekerjaan</b>						
12	Selalu ikhlas dalam menjalankan pekerjaan					
13	Saya senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah					
14	Selalu hadir di kantor tepat waktu					
15	Selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja					

Lampiran BUDAYA ORGANISASI  
(X1)

No Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total	
1	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	60	X1_1
2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	55	X1_2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73	X1_3
4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	58	X1_4
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	66	X1_5
6	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	58	X1_6
7	1	2	3	4	4	5	5	4	5	4	2	2	2	3	3	49	X1_7
8	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	65	X1_8
9	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	3	2	2	5	3	54	X1_9
10	4	1	1	3	5	4	4	5	5	4	4	1	1	4	4	50	X1_10
11	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	65	X1_11
12	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	64	X1_12
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	X1_13
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	X1_14
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	X1_15
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	60	
17	5	4	2	5	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	61	
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71	

19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	64
20	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	59
21	5	5	1	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	60
22	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	67
23	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
25	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	63
26	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	61
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	69
29	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	62
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	56
31	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	66
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	60
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	67
34	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	62
35	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	65
36	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	3	60
37	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	64
38	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	49
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	61
40	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	50
41	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70





71	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67
72	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	59
73	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	53
74	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55

LAMPIRAN KOMPENSASI (X2)

No Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total	
1	5	5	4	5	5	2	2	4	2	5	4	1	5	1	4	54	X2_1
2	5	4	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	45	X2_2
3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	1	5	1	5	59	X2_3
4	5	5	3	2	5	3	2	3	3	4	2	1	5	1	1	45	X2_4
5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	1	3	54	X2_5
6	5	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	1	1	4	50	X2_6
7	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	54	X2_7
8	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	2	5	1	4	57	X2_8
9	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	2	5	2	2	52	X2_9
10	5	5	3	4	1	1	3	4	1	3	2	1	5	1	1	40	X2_10
11	5	5	3	3	4	2	4	5	5	5	2	4	5	1	5	58	X2_11
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	56	X2_12
13	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	5	1	3	52	X2_13
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	56	X2_14
15	5	1	5	5	3	5	5	5	5	3	3	2	5	1	1	54	X2_15
16	5	4	3	1	4	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	35	
17	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	1	5	4	3	60	
18	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	
19	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	5	1	3	44	

20	5	5	4	1	4	2	1	4	2	5	1	2	4	1	5	46
21	5	5	3	1	5	2	3	3	2	4	1	1	5	1	3	44
22	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	3	5	2	2	59
23	4	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	26
24	5	5	3	1	5	3	2	3	3	5	4	1	5	1	1	47
25	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	50
26	5	5	1	1	5	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	53
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	1	3	63
29	5	5	4	3	5	2	2	5	2	5	1	1	5	1	1	47
30	5	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	5	3	4	51
31	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3	50
32	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	51
33	5	5	2	2	5	3	5	5	3	3	3	1	5	1	1	49
34	5	5	5	2	4	3	3	4	3	4	2	1	5	1	2	49
35	5	5	4	1	5	3	4	4	3	3	3	1	5	1	3	50
36	5	5	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	29
37	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	64
38	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	49
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	61
40	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	50
41	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
45	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	5	5	63

46	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49
47	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	61
48	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	65
49	3	3	2	3	4	3	4	4	5	5	4	2	1	4	2	49
50	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	51
51	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
52	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
53	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	55
54	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	51
55	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	68
56	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
57	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	54
58	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	64
59	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
61	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
62	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	62
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
65	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	57
66	5	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	56
67	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	58
68	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
69	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
71	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67



19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	64
20	2	1	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	57
21	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	64
22	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	68
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	49
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
25	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	70
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
31	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	65
32	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	54
33	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	67
34	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	55
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
36	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	70
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	2	51
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
40	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	49
41	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	47
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
44	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70

45	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	60
46	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	53
47	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	61
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	69
49	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	52
50	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	58
51	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
52	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	50
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	63
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	69
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
57	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	59
58	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	64
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
61	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	67
62	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	3	63
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
66	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	59
67	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	67
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
69	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
70	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	56





## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	74	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa terjamin bekerja di dalam kantor.	56,65	45,409	,501	,881
Saya akan mendapatkan posisi jabatan	56,69	44,327	,702	,873

Saya mendapat jaminan kompensasi jika meningkatkan Pendidikan	57,09	46,032	,375	,889
Saya harus mampu bersikap dengan tepat	56,20	47,588	,458	,883
Saya selalu mampu melakukan	56,46	46,307	,551	,879
Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan	56,28	46,425	,525	,880
Saya harus cerdas dalam mengendalikan	56,01	47,329	,554	,880
Saya harus membiasakan diri untuk untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.	56,23	45,988	,595	,878
Saya tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja	56,39	47,036	,366	,887
Saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.	56,19	45,717	,636	,876
Saya selalu mencapai prestasi kerja selama bekerja	56,62	44,622	,648	,875
Saya mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.	56,69	42,409	,686	,873
Saya mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor.	57,05	44,189	,567	,879

Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di kantor dapat dijalankan dengan baik dan tepat	56,20	45,643	,569	,878
Saya merasa aman bekerja di kantor ini	56,42	44,247	,643	,875

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,51	51,870	7,202	15

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_8
X2_9 X2_10 X2_11 X2_12 X2_13 X2_14 X2_15
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	74	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	15

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya menerima gaji setiap bulannya dari kantor.	4,35	,784	74
Saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.	4,19	,805	74
Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.	3,41	,978	74

Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.	3,54	1,207	74
Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.	4,01	,819	74
Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .	3,62	1,082	74
Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.	3,82	1,064	74
Kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.	4,04	,913	74
Karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.	3,46	1,161	74
Insentif masing-masing karyawan tidak sama	4,05	,935	74
Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja	3,42	1,060	74
Setiap bulan saya selalu menerima insentif	3,04	1,329	74

Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.	4,03	,965	74
Saya mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan	3,00	1,630	74
Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama	3,50	1,263	74

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya menerima gaji setiap bulannya dari kantor.	51,14	90,858	433	,873
Saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.	51,30	90,431	523	,873
Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.	52,08	83,336	,349	,860

Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.	51,95	76,353	,603	,847
Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.	51,47	84,664	,344	,859
Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .	51,86	75,571	,733	,840
Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.	51,66	76,610	,686	,843
Kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.	51,45	78,552	,688	,845
Karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.	52,03	75,314	,688	,842
Insentif masing-masing karyawan tidak sama	51,43	80,084	,572	,850

Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja	52,07	75,297	,767	,839
Setiap bulan saya selalu menerima insentif	52,45	73,456	,672	,842
Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.	51,46	88,252	742	,871
Saya mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan	52,49	71,459	,595	,849
Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama	51,99	74,397	,667	,843

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55,49	90,527	9,515	15

**RELIABILITY**

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.



## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	74	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	15

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Peraturan yang ada di Dompet Dhuafa dapat dimengerti dengan baik	3,96	,835	74
Prosedur kerja yang ada di Dompet Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti	3,84	,892	74

Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa	4,22	,668	74
Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa	4,38	,635	74
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	4,27	,688	74
Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa	4,03	,776	74
Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	4,26	,703	74
Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah	4,31	,618	74
Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor	4,24	,737	74
Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan	4,45	,577	74
Teman-teman selalu saling membantu jika ada masalah pekerjaan	4,19	,734	74

Saya selalu ikhlas dalam menjalankan pekerjaan	4,41	,618	74
Karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah	3,92	,772	74
Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	3,58	,936	74
Saya selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja	4,07	,728	74

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik	58,15	51,635	,592	,923
Prosedur kerja yang ada di Dompot Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti	58,27	50,857	,612	,922
Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa	57,89	52,974	,619	,921

Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa	57,73	52,529	,707	,919
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	57,84	51,891	,713	,919
Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa	58,08	50,267	,779	,916
Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	57,85	51,991	,686	,920
Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah	57,80	52,410	,743	,919
Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor	57,86	52,173	,632	,921
Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan	57,66	52,912	,738	,919

Teman-teman selalu saling membantu jika ada masalah pekerjaan	57,92	51,308	,722	,918
Saya selalu ikhlas dalam menjalankan pekerjaan	57,70	53,006	,673	,920
Karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah	58,19	51,608	,652	,921
Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	58,53	52,170	,473	,928
Saya selalu siap apabila tiba-tiba kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja	58,04	53,081	,550	,924

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62,11	59,440	7,710	15

**REGRESSION**

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TOTAL\_Y

/METHOD=ENTER TOTAL\_X1

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TOTAL_Y	62,11	7,710	74
TOTAL_X1	60,51	7,202	74

### Correlations

		TOTAL_Y	TOTAL_X1
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,786
	Budaya Organisasi (x1)	,786	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000
	Budaya Organisasi (X1)	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74
	Budaya Organisasi (X1)	74	74

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,786 <sup>a</sup>	,618	,612	4,800	,618	116,365

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1	72	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2680,561	1	2680,561	116,365	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1658,574	72	23,036		
	Total	4339,135	73			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,193	4,753		2,355	,021
	TOTAL_X1	,841	,078	,786	10,787	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

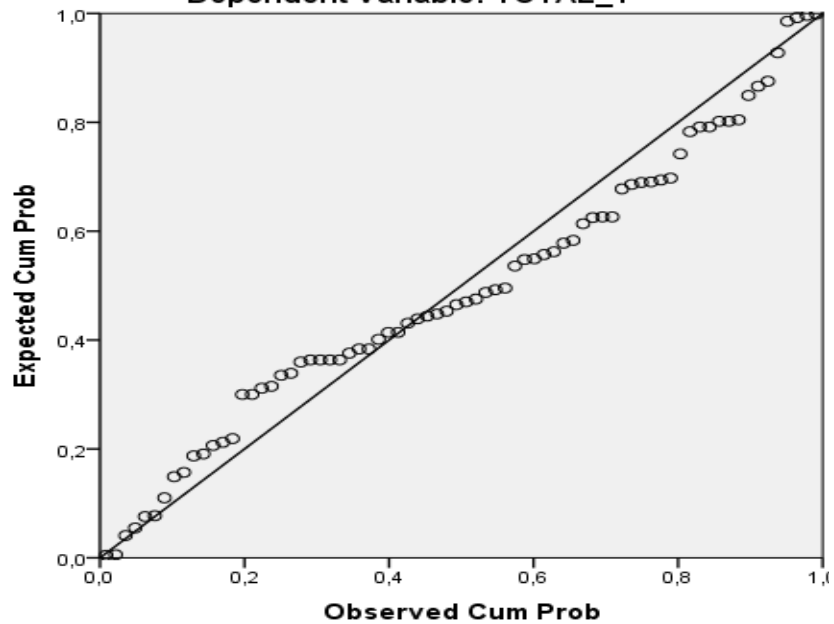
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49,06	74,30	62,11	6,060	74
Residual	-12,469	14,738	,000	4,767	74
Std. Predicted Value	-2,154	2,011	,000	1,000	74
Std. Residual	-2,598	3,071	,000	,993	74



## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: TOTAL\_Y



## REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
```

```
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT TOTAL_Y
```

```
/METHOD=ENTER TOTAL_X2
```

```
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
```

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan	62,11	7,710	74
Kompensasi	55,49	9,515	74

### Correlations

		TOTAL_Y	TOTAL_X2
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,541
	Kompensasi (X2)	,541	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000
	Kompensasi (X2)	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74
	Kompensasi (X2)	74	74

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,541 <sup>a</sup>	,293	,283	6,528	,293	29,825

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1	72	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1270,946	1	1270,946	29,825	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3068,189	72	42,614		
	Total	4339,135	73			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,775	4,520		8,358	,000
	TOTAL_X2	,439	,080	,541	5,461	,000

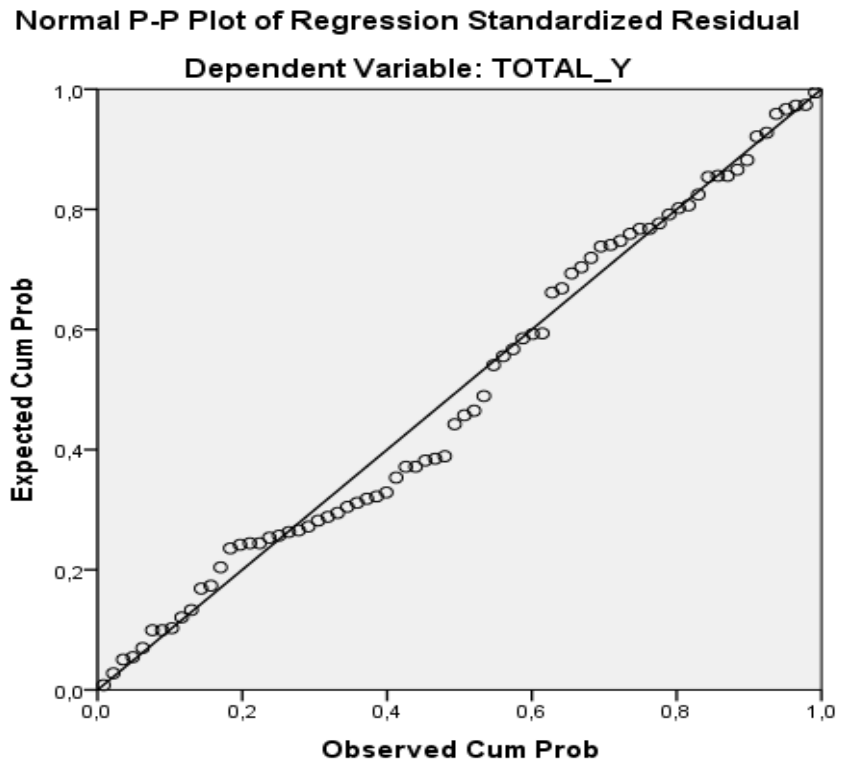
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49,18	70,23	62,11	4,173	74
Residual	-15,772	16,614	,000	6,483	74
Std. Predicted Value	-3,099	1,946	,000	1,000	74
Std. Residual	-2,416	2,545	,000	,993	74

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Charts



## REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
```

```
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT TOTAL_Y
```

```
/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2
```

```
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
```

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	62,11	7,710	74
Budaya Organisasi (X1)	60,51	7,202	74
Kompensasi (X2)	55,49	9,515	74

### Correlations

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,786	,541
	Budaya Organisasi (X1)	,786	1,000	,632
	Kompensasi (X2)	,541	,632	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000	,000
	Budaya Organisasi (X1)	,000	.	,000
	Kompensasi (X2)	,000	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74	74
	Budaya Organisasi (X1)	74	74	74
	Kompensasi (X2)	74	74	74

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2, TOTAL_X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,610	4,813	,621	58,176

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2	71	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694,745	2	1347,373	58,176	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1644,390	71	23,160		
	Total	4339,135	73			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Budaya Oraganisasi (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,897	4,781		2,279	,026
	Budaya Organisasi (X1)	,791	,101	,739	7,841	,000
	Kompensasi(X2)	,060	,076	,074	,783	,436

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)



### Residuals Statistics<sup>a</sup>

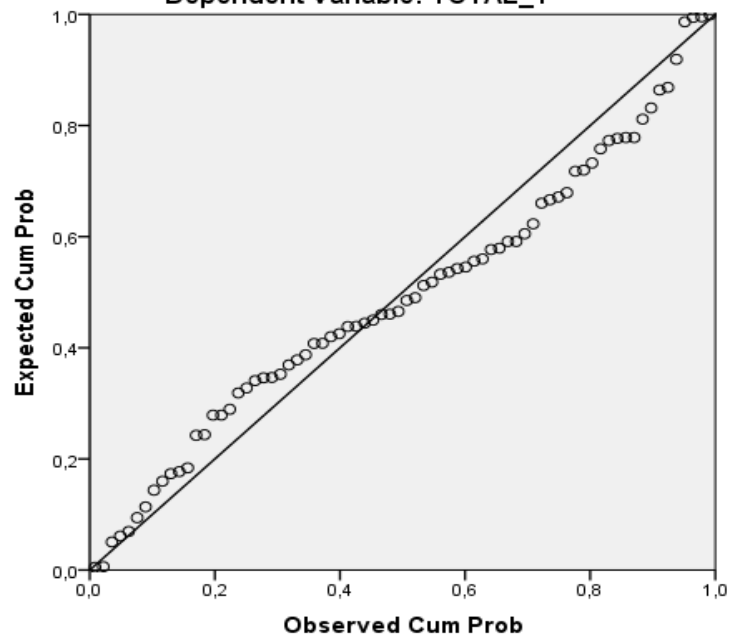
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48,07	73,89	62,11	6,076	74
Residual	-12,418	15,139	,000	4,746	74
Std. Predicted Value	-2,311	1,939	,000	1,000	74
Std. Residual	-2,580	3,146	,000	,986	74

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### Charts

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TOTAL\_Y





**BUDI BAKTI**  
SCHOOL OF MANAGEMENT

No : 17/EM/Ketua/STIM-BB/VII/2022  
Hal : Surat Penelitian Ilmiah

**Kepada Yth :**  
**HRD Dompot Dhuafa**  
**Di Tempat**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini, Menerangkan bahwa :

**Nama** : Supriadi Z  
**NIM** : 41118054  
**Program Studi** : Strata Satu (S1)  
**Semester** : VIII (Delapan) Genap

Bersama ini kami ingin meminta persetujuan dari HRD Dompot Dhuafa agar dapat menerima dan membantu Saudara tersebut diatas yang akan melaksanakan penelitian ilmiah untuk bahan penyusunan Skripsi dalam rangka Tugas Akhir dan proses Akademik yang bersangkutan. Adapun judul yang dibuat adalah :

**“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa”**

Demikian surat penelitian ilmiah ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas Kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

**Bogor, 4 Juli 2022**  
**Ketua Program Studi S-1,**



**Indri Guslina., SE., MM.**  
**NIDN : 0413088301**

Cc ;  
1. Arsip



Jakarta, 27 Juli 2022

No : 006/DDF/PC/SKET/VII/2022

Perihal : **Surat Keterangan Riset**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh,*

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Supriadi Zekur

NIM : 41118054

Jurusan : Manajemen SDM

Perguruan Tinggi : STIM Budi Bakti

Benar-benar telah melaksanakan proses riset di Dompét Dhuafa untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompét Dhuafa."**

Untuk kepentingan evaluasi dan pengembangan lembaga kami, mohon agar pihak STIM Budi Bakti atau mahasiswa yang bersangkutan dapat memberikan *copy* hasil penelitian tersebut apabila telah selesai proses penulisan.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Hormat kami,

**Dian Mulyadi**

GM Communication & Corporate Secretary



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

1. Nama : Supriadi.Z
2. Tempat, Tanggal Lahir : Bogor 09 April 1980
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Status : Menikah
7. Alamat : Jl.Lestari Rt 039/07 Desa Gandul  
Kecamatan Cinere Kota Depok
8. Telepon : 085811757673
9. Email : helmyputra3005@gmail.com



### RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal / Lulus Berijazah

1. SMK PANTI KARYA 1 (1996-1999)
2. MTS SALAFIYAH SYAFIYYAH (1993-1996)
3. MI SALAFIYAH SYAFIYYAH (1987-1993)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebaik-baiknya dan sebenarnya.

Depok, 25 Juli 2022

SUPRIADI. Z

NIM. 41118054